

GEDRAGSCODE OMGANG VAN JONGEREN EN HUN BETROKKENEN RICHTING MEDEWERKERS

INLEIDING

De gedragscode van iHUB

iHUB is een professionele organisatie voor Jeugdzorg en Onderwijs en stelt mede op grond daarvan eisen aan het handelen van medewerkers, zowel ten opzichte van leerlingen/cliënten en hun ouders/verzorgers als in functionele betrekkingen tussen medewerkers onderling. Er wordt verwacht dat iedereen binnen iHUB elkaar met respect behandelt en een veilige werkomgeving nastreeft. Dat verwachten we van onze medewerkers richting jongeren en hun betrokkenen, maar net zo goed andersom.

In het kader van het bieden van hulpverlening en/of onderwijs worden leerlingen/cliënten en daarmee ook hun ouders/verzorgers aan de zorg van onze instellingen toevertrouwd. In deze gedragscode noemen wij hen jongeren en hun (direct) betrokkenen. Medewerkers hebben te maken met jongeren en hun direct betrokkenen bij wie zware, complexe en meervoudige problematiek kan spelen. De jongeren en hun betrokkenen voelen zich daarbij vaak onmachtig. Ook in het contact met medewerkers van iHUB kunnen zij een machtsverschil ervaren. Dat kan ertoe leiden dat de jongeren en/of betrokkenen -ook richting medewerkers- grensoverschrijdend gedrag vertonen.

De gedragscode is gericht op het voorkomen en omgaan met ongewenst gedrag om de fysieke en psychische veiligheid van de iHUB-medewerkers te waarborgen. De regels zijn van toepassing op alle jongeren en/of betrokkenen dan wel derden in hun bejegening richting medewerkers, ongeacht of deze binnen of buiten de instelling dan wel binnen of buiten werktijd plaats vindt.

Wat voor de een vanzelfsprekend gedrag is kan door een ander heel anders worden ervaren. De neiging is bovendien groot om heel ver te gaan in het tolereren van ongewenste gedragingen van met name jongeren die aan je zijn toevertrouwd. Het is prima om begripvol te zijn, maar gedrag mag nooit vergoelikt worden of stilzwijgend geaccepteerd wanneer er grenzen worden overschreden. Het is in het belang van jezelf en je collega's om duidelijk aan te geven welk gedrag niet door de beugel kan en consequenties zal hebben. In deze gedragscode zijn duidelijke afspraken vastgelegd over gewenst en ongewenst gedrag, waar we jongeren en hun betrokkenen aan houden en waar we hen op aanspreken.

Protocollen

Naast gedragscodes heeft iHUB protocollen met een uitwerking van de regels die als handvat dienen voor medewerkers en jongeren in specifieke situaties.

Bespreekbaarheid en openheid

Deze gedragscode zal met een zekere regelmaat op de agenda gezet worden van teamvergaderingen, managementoverleg, de MT's en de medezeggenschapsorganen om over omgangsvormen te praten en daar de gewenste invulling aan te blijven geven. De gedragscode geeft geen standaardoplossingen voor alle voorkomende situaties en omstandigheden, maar geeft de richting aan. Kijk naar jezelf, naar collega's, jongeren en hun betrokkenen en praat op een zorgvuldige manier over wat je ziet. Gebruik de gedragscode om jezelf, je collega's ten opzichte van ongewenst gedrag door jongeren en hun betrokkenen scherp te houden; zo werk je samen aan een goede werkomgeving.

Verantwoordelijkheid en (na)zorg

Overal waar gewerkt wordt, worden fouten gemaakt. Omdat we binnen iHUB werken met kwetsbare doelgroepen kunnen bepaalde gedragingen grote gevolgen hebben. Zowel voor

jongeren en hun betrokkenen als voor de medewerkers. Wees daarom extra alert. Als er iets misgaat, geef het aan en praat er met elkaar over. Neem verantwoordelijkheid, wijs de jongere en/of betrokkene erop, spreek hen erop aan en vraag om hulp of begeleiding. Wees kritisch op elkaar in het belang van een positieve werkomgeving. Heb je vragen over deze gedragscode praat er dan over met je team en leidinggevende.

Grensoverschrijdend gedrag -in welke vorm dan ook- kan als zeer belastend worden ervaren. Goede zorg en nazorg is van groot belang om overeind te kunnen blijven. Je kunt altijd bij een aangewezen persoon of (externe) deskundige terecht in het kader van de nodige zorg en/of nazorg. Dat kun je uiteraard zelf aangeven, maar het kan ook zijn dat je leidinggevende hierin het voortouw neemt.

DEFINITIES

Onder werknemer wordt in deze code verstaan: elke persoon die binnen iHUB werkzaamheden ten behoeve van dan wel in opdracht van de organisatie verricht: werknemers met een arbeidsovereenkomst, bestuursleden, ZZP'ers, uitzendkrachten, gedetacheerden, stagiaires, vrijwilligers etc.

Onder ongewenst gedrag vallen in elk geval: fysieke/verbale agressie, (seksuele) intimidatie, pesten, discriminatie op basis van leeftijd, ras, geaardheid, gebrek, levensbeschouwelijke opvatting of levenswijze.

Onder agressie wordt verstaan:

Voorvallen waarbij een medewerker psychisch (ook digitaal) of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Hieronder valt ook (cyber)pesten.

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 of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan:

Ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag, zoals seksueel getinte opmerkingen/berichten/ afbeeldingen/gebaren en handelingen met een seksueel karakter, seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten, intieme vragen stellen of toespelingen maken, staren, aanraken, vastpakken, knijpen, zoenen, de weg versperren, aanranden of verkrachten. Daarbij kan tevens sprake zijn van één van de volgende punten:

- onderwerping aan dergelijk gedrag wordt -expliciet of impliciet- gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
- onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
- dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft deze tot gevolg.

In het document "Omgaan met en voorkomen van grensoverschrijdend gedrag richting medewerkers door cliënten in de ambulante jeugdhulp" komen onderdelen en stappen gedetailleerder aan de orde (zie het portaal). Het is evenzeer bruikbaar binnen onderwijs wanneer je het woord cliënt vervangt door leerling/jongere.

DE GEDRAGSCODE

1. We verwachten een respectvolle omgang met onze medewerkers.

Iedereen moet in zijn waarde gelaten worden.

Daarbij wordt geen oneigenlijk onderscheid gemaakt naar afkomst, achtergrond of persoonlijke eigenschappen.

Bij aanvang, maar ook tijdens het hulptraject geef je duidelijk aan welke voorwaarden er gelden voor de begeleiding op het gebied van gedragsnormen, omgang en communicatie voor zowel jongeren als hun betrokkenen.

2. Draag bij aan een veilige werkomgeving -ook voor jezelf- en spreek jongeren / betrokkenen aan op ongewenst gedrag.

De ontwikkeling van de jongeren staat altijd centraal, maar verlies jezelf niet uit het oog.

De-escaleren is in bepaalde gevallen wenselijk, maar onacceptabel gedrag geef je altijd aan.

Herken mogelijke signalen en maak vooraf zo mogelijk een inschatting van het risico op grensoverschrijdend gedrag. Bespreek dit zo nodig met collega's of de leidinggevende.

3. Vertrouwelijke/persoonlijke informatie.

Je hebt recht op de bescherming van jouw privacy.

4. Lichamelijk contact

Lichamelijk contact, seksuele handelingen of intieme relaties tussen medewerkers en jongeren/betrokkenen zijn niet toegestaan.

5. Taalgebruik

We tolereren geen grof taalgebruik, intimiderende, agressieve of seksueel getinte opmerkingen.

6. Accepteer geen geweld.

Geweld in welke vorm dan ook is niet toegestaan. Dit geldt ook voor geweld binnen een conflict (slaan, schoppen of grof taalgebruik).

7. Gebruik van verslavende middelen is niet toegestaan.

Je mag verwachten dat jongeren en hun betrokkenen zich gedragen en niet onder invloed zijn van drugs of drank.

I Omgang met elkaar

1. We verwachten een respectvolle omgang met onze medewerkers.

Iedereen wordt in zijn waarde gelaten, waarbij geen oneigenlijk onderscheid wordt gemaakt naar afkomst, achtergrond of persoonlijke eigenschappen.

Geef duidelijk aan welke voorwaarden er gelden op het gebied van gedragsnormen, omgang en communicatie voor zowel jongeren als hun betrokkenen richting jou en je collega's.

Respect is een kernbegrip voor iHUB. Respect wil zeggen dat je iemand als persoon en met zijn denkbeelden in z'n waarde laat, met al zijn gevoelens of eigenaardigheden en dat je geen waardeoordeel uitspreekt over iemands afkomst, diens voorkeuren of achtergrond, persoonlijke situatie, gedrag of uiterlijk, ook niet bij wijze van grap. Niet alleen verwachten we respect van collega's onderling naar jongeren en hun betrokkenen toe, maar ook andersom. Als je zelf positief, correct en eerlijk omgaat met je collega's en je in je voorbeeldfunctie richting jongeren (en hun betrokkenen) laat zien hoe gewenst gedrag er uitziet en omgangsvormen behoren te zijn mag je dit ook van hen terug verwachten.

Bij aanvang, maar ook tijdens het hulp-/leertraject geef je duidelijk aan welke voorwaarden er gelden voor de begeleiding op het gebied van gedragsnormen, omgang en communicatie voor zowel jongeren als hun betrokkenen. Het is een belangrijke voorwaarde voor het kunnen bieden van onderwijs en/of zorg.

2. Draag bij aan een veilige werkomgeving -ook voor jezelf- en spreek jongeren / betrokkenen aan op ongewenst gedrag.

De ontwikkeling van de jongeren staat altijd centraal, maar verlies daarbij jezelf niet uit het oog.

Alles wat je doet tijdens het uitoefenen van je functie is gericht op de professionele begeleiding en/of scholing van de jongeren. Die begeleiding en scholing kan alleen goed verlopen in een veilige en positieve werkomgeving. Dat geldt evengoed voor jezelf en je collega's.

Bespreek ongewenst gedrag van jongeren/betrokkenen met hen. Geef daarbij aan dat niet zozeer kritiek op de persoon is, maar op diens gedrag en waarom je dit als ongewenst ervaart. De-escaleren is in bepaalde gevallen wenselijk, maar onacceptabel gedrag geef je altijd aan. Probeer de situatie op een objectieve manier te bekijken: Zou je het geconstateerde gedrag van een jongere/betrokkene richting een collega niet acceptabel vinden? Dan is dat in jouw geval evengoed zo. Bagatelliseer het voorval dus niet en onderneem altijd actie in je eigen belang en dat van collega's, ook ter voorkoming ervan in de toekomst.

Herken signalen van (dreigend) grensoverschrijdend gedrag en maak -mogelijk vooraf- een inschatting van het risico ervan. Bespreek dit zo nodig met collega's of de leidinggevende en neem de nodige voorzorgsmaatregelen (ga met meer personen, zorg dat je snel een beroep kan doen op een collega e.d.).

Veiligheid is een basisvoorwaarde voor je werkzaamheden. Betrek daarom, als er geen verandering optreedt of bij ernstige situaties, je collega's en/of leidinggevende erbij, meld het via de klachtenregeling of wend je tot de vertrouwenspersoon. Houd het in elk geval niet voor je.

3. Vertrouwelijke/persoonlijke informatie.

Je hebt recht op de bescherming van jouw privacy.

Iedereen heeft recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer en gegevens. Geef jongeren en hun betrokkenen daarom duidelijk aan dat zij nooit zonder uitdrukkelijke toestemming (van jou en/of iHUB) vertrouwelijke (persoonlijke) gegevens naar buiten mogen

brenge, zoals namen, (e-mail)adressen, telefoonnummers e.d. Dat houdt tevens in dat je van hen verwacht dat zij op sociale media, andere internetkanalen, via WhatsApp, e-mail enz. genoemde gegevens niet achterlaten of vermelden die herleidbaar zijn tot personen waardoor jouw privacy of die van collega's geschonden wordt.

Vertrouwelijk omgaan met informatie moet voor alle partijen vanzelfsprekend zijn. Als je weet of vermoedt dat privacygevoelige informatie is verspreid, meld dit dan bij je leidinggevende.

4. Lichamelijk contact

Lichamelijk contact, seksuele handelingen of intieme relaties tussen medewerkers en jongeren / betrokkenen zijn niet toegestaan.

Je geeft jongeren / betrokkenen te verstaan wanneer lichamelijk contact met hen en een te korte afstand van hen ongewenst is. Je vraagt om beëindiging van nabijheid of intimiteit die verkeerd geïnterpreteerd kan worden, overdreven is, niet vrijwillig of gelijkwaardig is of als zodanig geïnterpreteerd kan worden. Verdergaande vormen van lichamelijk contact dan doorgaans algemeen geaccepteerde (begroetingen, troosten, schouderklopje) zijn uiteraard helemaal uit den boze.

5. Taalgebruik

We tolereren geen grof taalgebruik, intimiderende, agressieve of seksueel getinte opmerkingen.

Je accepteert geen seksualiserende opmerkingen/toespelingen/grappen en verbale agressieve uitingen van jongeren/betrokkenen. Corrigeer deze en maak hiervan direct melding aan je leidinggevende.

6. Accepteer geen geweld.

Geweld in welke vorm dan ook is niet toegestaan. Dit geldt ook voor geweld binnen een conflict (slaan, schoppen of grof taalgebruik).

Laat zaken niet onnodig escaleren. Gebruik de geleerde technieken om (dreigende) conflicten te hanteren. Geef aan dat het gebruik van geweld door de jongere / betrokkene onder geen beding kan en dat het kan leiden tot sancties (zoals het stopzetten van de begeleiding, aangifte etc.). Bespreek ongewenste situaties en meldt het zo nodig bij collega's en/of je leidinggevende.

7. Gebruik van verslavende middelen is niet toegestaan.

Je mag verwachten dat jongeren en hun betrokkenen zich gedragen en niet onder invloed zijn van drugs of drank.

Jongeren en hun betrokkenen mogen tijdens jouw functionele contacten in je werkzaamheden geen alcohol en drugs gebruiken en/of daarvan nog onder invloed zijn. Het zal duidelijk zijn dat je op die manier niet meer je werk kunt verrichten, aangezien het de veiligheid in gevaar brengt.

Als je merkt dat de jongeren en/of hun betrokkene naar alcohol ruikt of vermoed je dat hij onder invloed is van drugs, geef dat dan aan en meldt het bij je leidinggevende.

II Gebruik van organisatie-eigendommen

1. Vraag om een nette omgang met de eigendommen van de organisatie.

Verwacht dat jongeren/betrokkenen netjes omgaan met gebouwen en goederen van iHUB.

Spreek de verwachting uit dat jongeren/betrokkenen zorgvuldig omgaan met de gebouwen, inventaris, (vervoers)middelen, installaties, machines, materialen etc. die tot de werkomgeving behoren, zodat deze in goede staat blijven. Aangerichte/geconstateerde schade meld je aan je leidinggevende.

2. Zorg dat er geen oneigenlijk gebruik gemaakt wordt van organisatie-eigendommen

Zie erop toe dat jongeren/betrokkenen alleen gebruik maken van gebouwen en goederen waarvoor die bedoeld zijn.

De gebouwen, inventaris, (vervoers)middelen, installaties, machines, materialen etc. staan ten dienste van de medewerkers en de jongeren. Zij zijn beschikbaar zijn gesteld met een concreet doel en mogen niet voor iets anders worden gebruikt. Twijfel je in bepaalde gevallen, overleg dan eerst met je leidinggevende.

III Procedures bij overtredingen

1. Melding

Binnen iHUB bestaat een algemene meldingsplicht voor overtredingen van de gedragscode door een medewerker. Als deze zijn begaan door jongeren en/of hun betrokkenen kan in dezelfde lijn worden gehandeld. De stappen zijn als volgt:

a. De getroffene is een medewerker

Wanneer je een overtreding van de gedragscode hebt geconstateerd of zelf hebt ervaren maak je daarvan melding bij je leidinggevende. Deze zorgt ervoor dat de procedure verder doorgelopen wordt. Je kunt je ook wenden tot de vertrouwenspersoon, een klacht indienen (zie de eerder genoemde PSA-beleid op ons portaal) en/of aangifte doen. Afhankelijk van de mate van impact van het overschrijdende gedrag (hoe je dat hebt ervaren) doe je een beroep op (na)zorg en ondersteuning vanuit iHUB. Je leidinggevende kan hier ook een rol in spelen.

b. De getroffene is een andere jongere

De eerste aandacht gaat uit naar opvang en steun voor die jongere. Als je een melding ontvangt, dien je diegene direct te informeren. Je belooft niet dat je het aan niemand anders zal door vertellen. Het kan nl. nodig zijn anderen in te schakelen ter ondersteuning. De waarborging van het veiligheidsgevoel van de jongere vormt het uitgangspunt bij het handelen.

2. Onderzoek

- a. Wanneer een overtreding van de gedragscode wordt gemeld, dan beoordeelt de regiodirectie of er een onderzoek wordt ingesteld. Dit onderzoek wordt zeker ingesteld als de melding betrekking heeft op een vermoeden van seksueel grensoverschrijdend gedrag of zware mishandeling.
- b. Indien het vermoeden aannemelijk blijkt of daarover twijfel blijft bestaan, wordt tevens (al dan niet direct) aangifte gedaan bij de politie en een melding gedaan bij de jeugdbeschermer van de jongere.
- c. De directie stelt een commissie van onderzoek in. De samenstelling van de commissie is zodanig dat de objectiviteit van het oordeel van de commissie gewaarborgd is. De onderzoekscommissie heeft een geheimhoudingsplicht.
- d. De commissie legt schriftelijk een procedure van onderzoek vast en rapporteert daarover aan de regiodirectie. De procedure voorziet in voldoende informatie van de betrokkenen over de voortgang en in een eindverslag.
- e. De directie informeert betrokken partijen over de melding, de aard ervan en de te volgen procedure, waaronder een beroepsmogelijkheid op ondersteuning.
- f. Bij andersoortige meldingen (bijv. agressief gedrag, alcohol-/drugsgebruik, vermenging van werk en privé), kan de directie zelf een onderzoek instellen naar de melding.
- g. Bij meldingen over overtredingen van meer dan vijf jaar geleden, op een jongere die niet meer binnen iHUB onderwijs of begeleiding krijgt of op een medewerker die niet meer in dienst is stelt de directie een aangepaste procedure vast.

3. Besluitvorming

- a. De onderzoekscommissie brengt binnen maximaal zes weken verslag uit aan de directie.
- b. De directie neemt op basis van het verslag een gemotiveerd besluit en informeert binnen een week betrokken partijen daarover.
- c. Een afschrift van het besluit wordt opgenomen in zowel het personeelsdossier van de medewerker als het dossier van de betrokken jongere.

4. Maatregelen

- a. Tijdens het onderzoek kan de directie de vermoedelijke dader de toegang tot de gebouwen ontzeggen dan wel het hulptraject voor een nader te bepalen termijn opschorten.
- b. Zodra is vastgesteld dat er daadwerkelijk sprake is geweest van het overtreden de gedragscode, kan de directie (juridische) maatregelen treffen.
- c. In dat geval wordt de begeleidende instantie (erkende plaatser) geïnformeerd en -afhankelijk van de aard/ernst van het incident- ook de inspectie Jeugdhulpverlening en/of de Onderwijsinspectie en/of de inspectie Volksgezondheid.
- d. Wanneer geconstateerd wordt dat er geen sprake is geweest van overtreding van de gedragscode dan wordt de desbetreffende persoon gerehabiliteerd. Er kan tevens aanleiding zijn om maatregelen te nemen tegen degene die de klacht heeft ingediend.

5. Externe communicatie

- a. Als iHUB wordt geconfronteerd met externe belangstelling (bijvoorbeeld van de media) voor een concreet geval van grensoverschrijdend gedrag, of vermoedens daaromtrent, geldt dat uitsluitend de directie of het bestuur optreedt als woordvoerder.
- b. Anderen in de organisatie hebben naar buiten toe een zwijgplicht, zowel in verband met de privacy van de betrokkenen, als in verband met de (inhoudelijke) belangen van de organisatie.