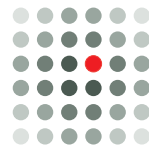


# syndion



Dienstverlening en ondersteuning aan mensen met een beperking



## Gedragscode

*Syndion. Doen we samen.*



# Samen werken aan een veilige werkomgeving

*Wanneer je bij Syndion werkt maak je onderdeel uit van een betrokken organisatie. Je wordt gezien, gehoord en gewaardeerd. Wij denken, leven én voelen mee! Onze waarden en normen zie je terug in ons gedrag. Hoe we dat doen en wat we van jou verwachten leggen we uit in deze gedragscode.*

*Deze code is opgesteld voor medewerkers en vrijwilligers bij Syndion, maar ook voor cliënten en hun verwanten. Sommige punten zijn wellicht voor cliënten en/of hun verwanten minder relevant. Wel vinden wij het belangrijk dat zij op de hoogte zijn van de afspraken.*

## **Visie**

Cliënt, verwant en begeleider vormen de belangrijkste eenheid binnen Syndion. Deze eenheid wordt door de totale organisatie optimaal ondersteund. We zijn binnen en buiten de organisatie blijvend in dialoog. Samen zijn we in beweging om continu te verbeteren en te ontwikkelen.

## Kernwaarden

Openheid, vertrouwen en transparantie.  
Daar staan we voor! Dat zie je terug in onze kernwaarden 'zeggenschap, verbindend en maatwerk met lef'.

### Zeggenschap

*Jouw leven bepaal je voor een groot deel zelf. Daar zetten wij ons maximaal voor in. Het is onze taak om jou te helpen keuzes te maken en waar te maken. Dat betekent niet dat alles kan en mag, of dat alles lukt. Maar samen met jou en je naaste verwanten gaan we op weg. Je kunt altijd op ons rekenen, ook als het een keer tegenzit. Wij zijn er, voor jou.*

Zeggenschap hebben betekent:

- Gelijkwaardig zijn
- Met elkaar praten
- Elkaars mening en dromen kennen

### Verbindend

*Wij staan midden in de samenleving. Daardoor kunnen wij jou helpen je eigen weg te vinden. Zodat jij je thuis voelt bij je medebewoners, in je buurt of op je werk. Familie, maar ook vrienden, burens en collega's, zij geven allemaal extra kleur aan het leven. Samen leven doe je met elkaar.*

Verbindend werken betekent:

- Luisteren naar elkaar (cliënt, verwant en medewerker)
- Delen wat je wilt bereiken
- Samenwerken

### Maatwerk met lef

*Het bieden van zorg en ondersteuning is maatwerk. Iedereen heeft tenslotte eigen wensen en behoeften. Die botsen soms met de regels, met wat standaard kan of mag. Wij zien dat als een uitdaging. Dat leidt vaak tot creatieve, maar altijd verantwoorde, oplossingen.*

Maatwerk met lef leveren betekent:

- Verdiepen in elkaar
- Afstemmen met elkaar
- Persoonlijk aanbod bieden
- Nieuwe dingen durven en mogen doen
- (Zelf)vertrouwen hebben
- Doen wat we zeggen

## Grondhouding

Een grondhouding is niet iets wat je hebt of niet hebt, of een vaardigheid die je aanleert. Het is een houding die je ontwikkelt gedurende je hele werkzame leven. Doordat de grondhouding gedurende de dag, in gesprekken met verschillende partijen, voortdurend terugkomt, ontstaat er een ontwikkeling van het weten (zien) via het doen naar het "zijn". Hostmanship is onderdeel van de grondhouding dit omvat de 'menselijke' bejegening van cliënten, de empathie, de deskundigheid van de medewerkers en het écht willen oplossen van een probleem. Het is het bewust zijn van hoe we met elkaar omgaan binnen Syndion en hoe we werken met elkaar. Uitgangspunt is:

*“De ander behandelen zoals de ander behandeld wil worden”*

De workshop Grondhouding zal jaarlijks gegeven worden in teams door de gedragsdeskundige die betrokken is bij de locatie en/of afdeling.



## Gedrag en omgangsvormen

Wij zijn open en eerlijk naar elkaar. We behandelen elkaar met respect. We komen onze afspraken na; we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. We zijn ons ervan bewust dat we Syndion vertegenwoordigen. In alles wat we doen staan de visie en de kernwaarden van Syndion voorop. Dit zie je terug in ons gedrag.

We spreken elkaar op een positieve manier aan. We oordelen of veroordelen niet. We benoemen het (niet gewenste) gedrag heel concreet. We stellen vragen aan collega's. We zijn nieuwsgierig en horen graag waarom een collega doet wat hij/zij doet.

Van je collega's mag je verwachten dat ze jou met respect en vertrouwen behandelen. Je moet erop kunnen vertrouwen dat ze je ondersteunen als dat nodig is. Door met elkaar in gesprek te gaan en te blijven creëer je respect en vertrouwen.

## Ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag kan in elke professionele werkomgeving voorkomen. De professionele werkomgeving bestaat uit medewerkers, cliënten, verwanten, vrijwilligers en derden.

Onder ongewenst gedrag verstaan wij:

- **Pesten;** Bij pesten gaat het om herhaaldelijk negatief gedrag waartegen iemand zich niet (meer) verdedigen kan. Pestgedrag kan direct tegen de persoon gericht zijn. Bijvoorbeeld wanneer hij gekleineerd, genegeerd of buitengesloten wordt, onnodig kritiek krijgt of er vervelende opmerkingen of “net niet leuke” grapjes over hem/haar worden gemaakt. Maar pesten kan ook achter iemands rug plaatsvinden: roddelen of (bewust) valse geruchten verspreiden.

- **Seksuele intimidatie;** Seksuele intimidatie is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getintgedrag verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag dat als ongewenst wordt ervaren. De ervaring van het slachtoffer is de maatstaf voor wat wel of geen seksuele intimidatie is. Wat voor de één nog kan, wordt door de ander als onprettig of zelfs ontoelaatbaar ervaren. Deze vorm van intimidatie kan variëren van seksueel getinte grapjes en opmerkingen tot handtastelijkheden, seksueel getinte e-mails/appjes en seksueel geweld.

- **Discriminatie;** Bij discriminatie is er sprake van een ongelijke behandeling van personen. Het achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, huidskleur of religie.

- **Agressie en geweld;** Onder agressie en geweld worden alle verbale en fysieke handelingen verstaan waarbij een persoon wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen.



Ongewenst gedrag melden binnen Syndion;  
Er zijn verschillende manieren om ongewenst gedrag te melden en bespreekbaar te maken;

- **Onderling een oplossing zoeken;** het komt voor dat iemand niet beseft dat zijn of haar gedrag als ongewenst wordt ervaren. Het bespreekbaar maken van het ongewenste gedrag kan voldoende zijn om een einde te maken aan het ongewenste gedrag.

- **Bespreken met de leidinggevende of HR adviseur.** Zij kunnen helpen met het bespreekbaar maken van de situatie en zo nodig bemiddelen.

- **Bespreken met een vertrouwenspersoon.** De vertrouwenspersoon kan ondersteunen en adviseren over de aanpak om het probleem op te lossen en daarbij begeleiden. [info@vertrouwenspraktijk.nl](mailto:info@vertrouwenspraktijk.nl)

- **Een melding maken via de rode meldknop op Raak “ik zit ergens mee”.** Hier vind je verschillende mogelijkheden om verschillende zaken te melden.



# Omgangsvormen

## Relaties op het werk

Gevoelens laten zich niet dwingen. Ook affectieve of seksuele gevoelens niet. Wat je met die gevoelens doet, dát heb je als medewerker wel in de hand. Je bent persoonlijk verantwoordelijk voor het signaleren en bespreekbaar maken van gevoelens van of voor een cliënt of een collega medewerker, of een verwant.

Het spreekt voor zich dat seksueel contact met cliënten onacceptabel is. Daarom zijn we samen alert op ongewenst gedrag en nemen we actief stappen om dit gedrag te voorkomen en te bestrijden. Signaleer je dit gedrag? Volg dan de stappen meldcode (link toevoegen) en meld het te allen tijde bij de commissie Meldcode

Het kan gebeuren dat twee medewerkers een relatie hebben of krijgen. Als er een relatie ontstaat tussen een leidinggevende en/of medewerkers die op dezelfde locatie afdeling werken wordt dit gemeld bij desbetreffende leidinggevende en wordt er naar een passende oplossing gezocht. Medewerkers die een relatie hebben werken niet samen op een locatie/ afdeling of in projecten.



## Familie en werken bij Syndion

Eerstelijns familieleden (partner, ouders (ook adoptie- en stiefouders), schoonouders, kinderen (ook adoptie- en stiefkinderen), schoonkinderen) werken niet samen in één team of locatie (uitzondering zijn de gezinshuizen). Medewerkers werken niet onder een leidinggevende uit de eerste familielijn. Dit om verstoring van de gezagsverhoudingen te voorkomen.



## Social media

Als je actief bent op social media, realiseer je dan dat je zichtbaar bent voor anderen en als medewerker de reputatie van Syndion kunt schaden of versterken. Als je op een feest bent met mensen uit je eigen omgeving en je zou je negatief uitlaten over Syndion dan kan dat nare gevolgen hebben.

Er worden geen foto's van personen of teksten die herleidbaar zijn naar personen geplaatst op social media als daar geen schriftelijke toestemming voor gegeven is.



## Verkoop en giften

We kopen, verkopen of lenen geen goederen aan of van cliënten of hun verwanten. Een geschenk of gift - als blijk van waardering - met een waarde van meer dan € 25,- nemen we niet aan.



## Eigendommen

We gaan zorgvuldig om met de eigendommen van Syndion, collega's en cliënten. Dit zijn behalve laptops, smartphones, sleutels ook alle zaken die op kantoor of op je locatie staan, zoals meubilair en hulpmiddelen. We vermijden onnodige kosten en verspillen geen materiaal.



## Omgangsvormen

### Kleding en Sieraden

Medewerkers kleden zich verzorgd. Dit betekent: je kleedt je netjes, passend bij je functie en je werkomgeving. Je kleding en sieraden mogen geen belemmering vormen in het veilig en hygiënisch uitvoeren van je werk; Je kleding en sieraden zijn niet (seksueel) uitdagend.

Twijfel je?

Bespreek het met je collega's en/of leidinggevende.



### Genotsmiddelen

Het gebruik van alcohol of drugs is voorafgaand aan en tijdens het werk niet toegestaan. Wij verwachten van jou dat je optimaal in staat bent je werk te doen.

Drugs (waaronder alcohol) tasten de capaciteit aan om het werk goed te doen, maar ook de veiligheid van de medewerker zelf, van cliënten en van collega's. Je werk 'onder invloed' verrichten accepteren we niet.

Te allen tijde moeten de continuïteit en veiligheid in het werk en in de zorg voor cliënten gewaarborgd zijn.

Bij vermoeden van gebruik bij collega's die onder invloed van genotsmiddelen op het werk komen, meld je dit bij je leidinggevende, directeur of HR adviseur.



### Rookbeleid

Iedereen houdt zich aan het rookbeleid van Syndion. In het rookbeleid staan regels over roken.

Er mag niet gerookt worden in de kantoorpanden of op locaties waar meerdere cliënten bijeen zijn. Een cliënt mag in zijn eigen woning roken, maar maakt hierover wel afspraken met de begeleider die ondersteuning komt bieden in die woning.

Medewerkers van Syndion roken niet bij de cliënt in het appartement of in de woning van de cliënt aangezien zij een voorbeeldfunctie hebben.



### Gebruik van e-mail. Telefoon ect

Telefoon, email en internet die beschikbaar zijn gesteld door de werkgever zijn vooral bedoeld om medewerkers te ondersteunen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden.

Incidenteel privégebruik van werktelefoon en e-mail tijdens het werk door medewerkers is minimaal toegestaan.

Gebruik van privé-telefoon is toegestaan in pauze of in noodgevallen.

Het mag nooit ten koste gaan van het werk of de zorg voor onze cliënten. Evenmin mag het een negatieve invloed hebben op het werk.



## Omgangsvormen

### Scheiding tussen werken en privé

Het professionele uitgangspunt in het werk bij Syndion is dat werk en privé van elkaar gescheiden zijn. Wanneer je buiten je werk om contact hebt met cliënten dan verwachten wij dat je dit meldt en bespreekt in jouw team en met jouw leidinggevende. Je zorgt ervoor dat dit contact jouw professionele houding met de cliënt (en/of verwanten) niet schaadt.

In de praktijk gebeurt het soms dat cliënten met een begeleider meegaan naar de woning van de begeleider. Ook een vrijwilliger neemt soms een cliënt mee naar de eigen woning. Het uitgangspunt is dat de begeleiding bij de client of op locatie plaats vindt. Als een begeleider hier van af wil wijken gebeurt dit altijd in overleg met de leidinggevende. Als er structureel gekozen wordt voor het bieden van ondersteuning aan een cliënt in de woning van de begeleider, dan wordt dit vastgelegd in het Ondersteuningsplan (OP).



### Belangenverstrengeling

Belangenverstrengeling of belangenvermenging is een situatie waarbij iemand meerdere belangen dient. Deze verschillende belangen kunnen invloed op elkaar uitoefenen. Dit kan ervoor zorgen dat er twijfels ontstaan over de integriteit van de medewerker. Wordt er gehandeld uit belang van Syndion en/of de client of spelen er andere belangen bij de medewerker? Bijvoorbeeld: je haalt boodschappen voor de locatie bij de (veel duurdere) supermarkt omdat je oom daar bedrijfsleider is. Hij gunt jou zo een korting op jouw persoonlijke boodschappen.

Belangenverstrengeling kan in ieder geval uit een aantal zaken voortvloeien:

- persoonlijke relaties (levenspartner, huisgenoten, familieleden);
- werkrelatie;
- wetenschappelijke relatie;
- economische en financiële motieven;
- politiek-bestuurlijke activiteiten.

Je maakt je niet schuldig aan belangenverstrengeling. Je mag dus jouw kennis en invloed niet gebruiken om jouw eigen belangen te dienen. Of die van een ander(e organisatie) bij wie je persoonlijk betrokken bent.

Vertrouwen is in elke relatie – privé of zakelijk – de basis voor een goede samenwerking. Het schaden van dat vertrouwen leidt in veel relaties tot een breuk. Niet voor niets is de vertrouwensbreuk ook opgenomen in de wet als één van de redenen voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.



### Nevenwerkzaamheden

Nevenwerkzaamheden zijn werkzaamheden (betaald dan wel onbetaald) die de werknemer doet naast zijn baan. Het kan gaan van een baan bij de concurrent tot vrijwilligerswerk bij een goed doel.

De werkgever (Syndion) zal niet verbieden nevenwerkzaamheden uit te voeren, tenzij hier een gegronde reden voor is. Zo'n reden is bijvoorbeeld gezondheid en veiligheid, de bescherming van bedrijfsinformatie, het vermijden van belangenconflicten of overschrijding van de arbeidstijdenwet.

Wij verwachten dat je het meldt als er sprake is van nevenwerkzaamheden. Als er een gegronde reden is voor het verbieden van de nevenwerkzaamheden bespreken we dit met jou.

Er kan dan een nevenwerkzaamhedenbeding overeengekomen worden.

Dit kan mondeling of schriftelijk gebeuren.



## Wat gebeurt er als je je niet aan de gedragscode houdt?

Integer handelen is vaak een kwestie van gezond verstand.

Vraag jezelf bij twijfel af;

Is het gedrag functioneel? Is het professioneel? Is het ethisch verantwoord? Voel ik mij hierbij op mijn gemak? Rijmt dit met de afspraken?

Deze vragen willen we elkaar zoveel mogelijk stellen en daarover met elkaar in gesprek gaan.

Maar dat gesprek aangaan kan behoorlijk lastig zijn. Daarom is het goed om met je team regelmatig overleg in te plannen over concrete voorvallen en ethische dilemma's.

Het is mogelijk om de Ethische Commissie binnen Syndion te vragen voor ondersteuning bij het bespreken van ethische dilemma's.

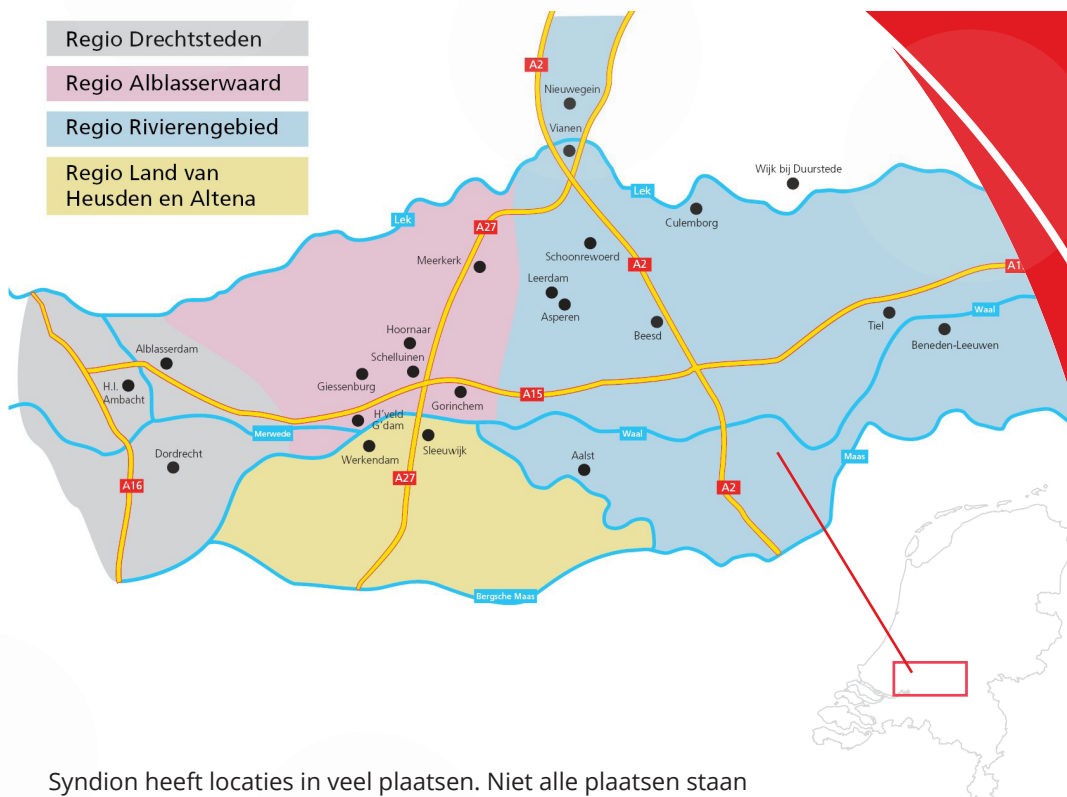
Het kan voorkomen dat het gedrag van medewerkers, vrijwilligers, cliënten en/of verwanten /netwerk, niet acceptabel is en niet past bij hoe wij binnen Syndion met elkaar omgaan. Dan kan na een gesprek een schriftelijke reactie volgen van desbetreffende leidinggevende.

Deze reactie kan gericht zijn op:

- bewustwording van wat het gedrag teweeg brengt
- een waarschuwing
- een officiële waarschuwing / lichte disciplinaire waarschuwing

In ernstige gevallen kunnen er consequenties volgen, zoals het beëindigen van het dienstverband of de zorgovereenkomst. Dit wordt altijd bepaald door de leidinggevende en/of de directie van Syndion.





Syndion heeft locaties in veel plaatsen. Niet alle plaatsen staan op deze kaart. Als je in een andere plaats binnen de regio's of net buiten de regio's woont, kun je ook een beroep op Syndion doen.

**Vind onze locaties ook via de locatiezoeker:**  
[www.syndion.nl/locaties](http://www.syndion.nl/locaties)

### **Aanmelden of meer informatie**

Bij het Cliëntservicebureau kun je zich aanmelden voor ondersteuning door Syndion. Daarnaast kun je ons altijd benaderen voor informatie en advies. Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tijdens kantooruren (9:00-13:00) via tel. (0183) 651155 of [clientservicebureau@syndion.nl](mailto:clientservicebureau@syndion.nl).



Dienstverlening en ondersteuning aan mensen met een beperking

Service Centrum • Stadhuisplein 4  
 Postbus 3012 • 4200 EA Gorinchem  
 T (0183) 651150 • E [info@syndion.nl](mailto:info@syndion.nl)  
 I [www.syndion.nl](http://www.syndion.nl)