



Zo gaan we met elkaar om

Gedragcode voor medewerkers en vrijwilligers van Siriz
Versie 1.1

Vastgesteld door het MT op 12 december 2024

Inhoud

Voorwoord van onze bestuurder.....	4
1. Vooraf.....	5
2. Over Siriz.....	6
2.1. Missie en Visie.....	6
2.2. Onze kernwaarden voor ethisch gedrag.....	7
3. We respecteren elkaar.....	9
3.1. Zo gaan we met elkaar om.....	9
3.1.1. Omgang met elkaar.....	9
3.1.2. Omgang met cliënten.....	10
4. We gedragen ons integer.....	11
4.1. Beroepshouding.....	11
4.2. Aannemen van geschenken.....	11
4.3. Verantwoord gebruik eigendommen Siriz.....	11
4.4. Documentenbeheer.....	12
4.5. Vertrouwelijkheid.....	12
5. We durven onregelmatigheden te melden.....	13
5.1. Melden – bij wie?.....	13
5.2. Welke kaders gelden er?.....	13
5.3. Melding gedaan en dan?.....	13
5.4. Geen vergelding.....	14
5.5. Corrigerende acties.....	14

Voorwoord van onze bestuurder

Beste collega,

Cliënten bevinden zich vaak in een kwetsbare en afhankelijke positie als ze een beroep op ons doen. Ze moeten er daarbij op kunnen vertrouwen dat wij als hulpverleners naar beste kunnen handelen en ons integer gedragen. Ook in onze onderlinge relaties als collega's en naar onze samenwerkende partijen is integriteit het uitgangspunt.

Deze gedragscode van Siriz is een richtlijn voor integer handelen. De code beschrijft de principes die je helpen integer te handelen tegenover cliënten, vrijwilligers, collega's, netwerkpartners en andere samenwerkende partijen. Dat gaat over de manier waarop we met elkaar omgaan. Over wie we zijn. Of je nu online hulpverleent, op een hulppost werkt of op kantoor, als vrijwilliger of stagiair(e), we vragen van iedereen dezelfde toewijding: onvoorwaardelijk naast mensen staan, hen ondersteunen waar nodig en focussen op hun krachten, zodat zij kunnen werken aan hun eigen persoonlijke doelen.

Ons streven is iedereen professioneel en liefdevol te ondersteunen bij een onverwachte zwangerschap, met het zelfbeschikkingsrecht van cliënten als uitgangspunt. Dit gaat natuurlijk verder dan het naleven van ethische regels. Een cultuur van integriteit is een belangrijke voorwaarde voor ons succes. Onze kernwaarden vormen de grondslag voor het vertrouwen dat men in ons mag hebben. Zo leren we aan onze cliënten en stakeholders dat een hulpvraag gesteld aan iemand van Siriz altijd in goede handen is.

Met vriendelijke groet,

Linda Wensink,
bestuurder

1. Vooraf

De Gedragscode van Siriz staat niet op zichzelf, maar maakt onderdeel uit van het Integriteitsbeleid en het Arbobeleid.

Ook is er samenhang met een aantal andere documenten uit het Handboek, deze worden hieronder beschreven.

2. Over Siriz

Met hart en ziel verbonden met de samenleving biedt Siriz professionele begeleiding en hulp in de vaak complexe problematiek bij onbedoelde zwangerschap.

Onze medewerkers zijn gemotiveerd in het bieden van preventie, ondersteuning en goede zorg. Wij erkennen de vrees en de zorgen in wat er bij onbedoelde zwangerschap mogelijk op – vaak jonge – mensen afkomt. We nemen vragen, twijfels en keuzes serieus en begeleiden aanvragers objectief in het maken van hun persoonlijke, weloverwogen keuze.

Desgewenst verlenen wij kortdurende en, waar nodig, langdurende psychosociale hulp aan vrouwen en mannen. Wanneer de keuze wordt gemaakt de zwangerschap door te zetten, bieden wij waar nodig intensieve begeleiding als voorbereiding op het ouderschap. We bieden desgewenst de mogelijkheid van begeleiding en wonen op een zorglocatie. Wij stellen alles in het werk om de ouder(s) met het opbouwen van een netwerk een sterke basis te geven in de maatschappij en 'reizen' mee tot waar ze willen zijn.

Door voorlichting en preventie aan jongeren willen we het aantal onbedoelde zwangerschappen in Nederland helpen terugdringen. Wij werken in heel Nederland met ca. 40 beroepskrachten en bijna evenzoveel opgeleide vrijwilligers.

2.1. Missie en Visie

Met hart en ziel verbonden met de samenleving biedt Siriz professionele ondersteuning, preventie en zorg bij onverwachte zwangerschap. Wij bieden zorg en begeleiding op maat waarbij we naast de cliënt staan. We nemen vragen en twijfels serieus. We begeleiden cliënten bij het maken van hun persoonlijke keuzes bij een onbedoelde zwangerschap en verlenen we psychosociale hulp aan vrouwen en mannen.

Dagelijks zetten onze medewerkers en vrijwilligers zich in om mensen te ondersteunen: online, op onze woonlocaties en hulpposten én bij de mensen thuis. Iedereen is welkom bij Siriz, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

Visie

Wij streven naar een samenleving waarin hulp bij een onverwachte zwangerschap voor iedereen bereikbaar is. Elk mens is beschermwaardig en heeft recht op compassie en ondersteuning. Wij willen

Wij geloven dat besluitvorming over het ongebooren leven zorgvuldige begeleiding verdient, passend binnen het wettelijk kader van Nederland. Hierbij geloven we in de

individuele verantwoordelijkheid en de keuzevrijheid van onze cliënten en het bieden van daadwerkelijk perspectief in elke situatie.

Wij vinden het belangrijk dat specifieke begeleiding en ondersteuning beschikbaar is voor ieder die dit nodig heeft. Daarnaast vinden we bewustwording van jongeren belangrijk op het gebied van seksualiteit en intimiteit, zodat onbedoelde zwangerschappen voorkomen kunnen worden en seksuele gezondheid bevorderd wordt.

Missie

Wij bieden vrouwen en mannen professionele ondersteuning en perspectief om vanuit eigen regie weloverwogen keuzes te maken in alle fases van een zwangerschap. We bieden een luisterend oor en een open hart. We staan naast onze cliënten, zonder oordeel.

Hiertoe werken wij vanuit een liefdevolle grondhouding in een toegankelijke en veilige omgeving met specialistische zorg. Hierbij kijken we vanuit verschillende perspectieven: moeder, kind en het perspectief van de vader. Daarbij zoeken we samenwerking met andere professionele instanties en organisaties.

Daarnaast geven we voorlichting en preventielessen aan jongeren en hun ouders op het gebied van eigen grenzen in relaties, intimiteit, seksualiteit en het voorkomen van onbedoelde zwangerschappen.

2.2. Onze kernwaarden voor ethisch gedrag

Bij Siriz vormen onze gemeenschappelijke waarden de basis voor de ethische cultuur en ons dagelijks handelen. We willen van betekenis zijn voor onze cliënten en voor elkaar. Het toepassen van onze kernwaarden maakt het ons mogelijk om de juiste keuzes te maken en onze relaties met cliënten, collega's en samenwerkingspartners te beschermen. Onze gedragscode beschrijft niet alle situaties die zich kunnen voordoen, maar vraagt om het gebruik van je gezond verstand en professioneel inzicht.

Er zijn drie kernwaarden die voor ons gelden als ethisch kompas:

1. Met hart en ziel (mensgericht)

Naar cliënten: Je kunt rekenen op ons. Ons team bestaat uit betrokken en gemotiveerde medewerkers die je zonder oordeel ondersteunen. Met onze professionele kennis, ervaring en inzicht zetten wij ons met hart en ziel voor je in. Wij zijn toegankelijk en hebben een respectvolle houding naar iedereen, ongeacht iemands achtergrond. Wij zijn er voor je.

Naar elkaar: We vinden het belangrijk dat we een werkomgeving creëren waarin elke medewerker en vrijwilliger zich gesteund en gewaardeerd voelt. We tonen respect voor elkaars achtergrond en ervaringen en bouwen aan een ondersteunende en inclusieve werkcultuur.

2. Voor jou (kracht en eigen regie)

Naar cliënten: Bij een onverwachte zwangerschap komt er veel op je af. Siriz helpt jou bij het maken van weloverwogen keuzes en ondersteunt je bij allerlei zaken die kunnen spelen. Onze hulp is erop gericht dat je zo veel mogelijk op eigen kracht verder kunt. Jij beslist en wij zullen je hierin altijd steunen.

Naar elkaar: We geloven in de krachten en talenten van iedere medewerker en stimuleren eigen initiatief en zelfregie. We helpen elkaar om weloverwogen keuzes te maken en ondersteunen we elkaar bij zowel professionele en persoonlijke groei.

3. Met perspectief (hoop)

Naar cliënten: Alles is gericht op jouw perspectief voor de toekomst. Bij een onverwachte zwangerschap kom je voor allerlei keuzes te staan. Om tot die keuzes te komen, zetten wij onze vakkennis en ervaring voor je in. We onderzoeken met jou de hulpbronnen die jou verder kunnen helpen, zodat je met vertrouwen vooruit kunt kijken.

Naar elkaar: Binnen Siriz staan we samen voor de toekomst. We delen onze vakkennis en ervaring met elkaar en werken samen aan onze gezamenlijke doelen. Onze samenwerking is gericht op een omgeving waarin ieder zich kan ontwikkelen en floreren.

3. We respecteren elkaar

Bij Siriz draait alles om mensen. Niet alleen om de cliënten, maar ook om onze medewerkers. Zij vormen het hart van onze organisatie en zijn ons meest waardevolle middel. Ons streven is erop gericht onze medewerkers een werkomgeving te bieden waarin ze worden gewaardeerd en gerespecteerd, met uitdagende kansen voor professionele en persoonlijke groei. Een werkplek die vrij is van pesterij en discriminatie.

Gedrag van een medewerker of een ander persoon, dat zorgt voor een intimiderende, kwetsende of vijandige werkomgeving wordt binnen Siriz niet getolereerd. Mocht je toch getuige of slachtoffer zijn van discriminatie, pesterij of ander ongepast (grensoverschrijdend) gedrag, neem dan direct contact op met je leidinggevende of de HR-adviseur. De organisatie zal alle gerapporteerde gevallen van dit soort gedrag op de werkplek direct onderzoeken en stappen ondernemen in overeenstemming met ons beleid en de wetgeving.

3.1. Zo gaan we met elkaar om

We werken krachtgericht. In de meeste situaties is het wel duidelijk hoe we op een prettige manier met elkaar omgaan. Toch hebben we als organisatie een paar gedragsafspraken gemaakt. Om een aangenaam omgangsklimaat te bevorderen, hanteren we voor de omgangsvormen tussen medewerkers en cliënten een aantal huisregels, die zijn hieronder uitgewerkt.

3.1.1. Omgang met elkaar

1. Medewerker respecteert ieders levensbeschouwelijke opvattingen, zolang deze niet in strijd zijn met de visie en het belang van Siriz.
2. Medewerker onthoudt zich van geweld, discriminatie en pesterij.
3. Medewerker respecteert de opvatting en deskundigheid van collega's en andere medewerkers. Zaken die nodig zijn voor een goede samenwerking worden regelmatig besproken. Medewerker doet geen uitspraak over de deskundigheid van collega's en andere medewerkers die het vertrouwen van de cliënt in hen kunnen ondermijnen. Ook onthoudt de medewerker zich van uitspraken die schadelijk zijn voor de werksfeer en communicatie en werkt met collega's en anderen samen voor zover onze dienstverlening dat vraagt.
4. Medewerker zet hierbij de eigen specifieke deskundigheid in en beschouwt de bijdrage van collega's kritisch. Wanneer medewerker meent dat een bepaalde bijdrage niet in het belang is van de cliënt, wordt dit besproken met de betreffende collega en anders de leidinggevende.

3.1.2. Omgang met cliënten

1. Medewerker stelt in de dienstverlening de belangen en het welzijn van de cliënt op de eerste plaats.
2. Medewerker geeft te allen tijde uitdrukking aan respect voor de cliënt. Het respect voor de cliënt blijkt uit bejegening, gedrag, presentatie en kleding.
3. Medewerker onthoudt zich van elke vorm van machtsmisbruik, geweld, intimidatie, discriminatie en pesterij.
4. Medewerker maakt geen misbruik van de afhankelijke positie van de cliënt. De cliënt is vanwege onbalans in meer of mindere mate afhankelijk van de medewerker. Dit mag er niet toe leiden dat de cliënt wordt aangetast in zijn integriteit (eigenwaarde) en wordt onderworpen aan gedrag dat hem onnodig schaadt.
5. Medewerker verzamelt alleen de gegevens die voor de zorg- en dienstverlening noodzakelijk zijn. In de praktijk kan het gebeuren dat de cliënt meer informatie verstrekt dan strikt noodzakelijk is. Medewerker legt alleen die gegevens vast, die van belang zijn voor de zorg- en dienstverlening en stelt alleen die vragen die voor de betreffende cliënt in zijn actuele situatie relevant zijn.
6. Medewerker houdt geheim al wat bij de uitoefening van de functie als geheim wordt toevertrouwd. Medewerker krijgt de beschikking over veel persoonlijke gegevens van de cliënt. Dit betreft niet alleen duidelijke privacygevoelige gegevens over de mentale gesteldheid, maar ook onschuldig lijkende feiten over de persoonlijke levenssfeer. Over al deze gegevens dient medewerker te zwijgen.
7. Medewerker gaat geen persoonlijke en/of afhankelijkheidsrelatie aan met de cliënt, diens familieleden en/of naasten. Noch in de commerciële, noch in de persoonlijke sfeer.
8. Medewerker hoedt zich voor elke vorm van grensoverschrijdend gedrag in de relatie met de cliënt.
9. Wanneer een cliënt de integriteit van medewerker aantast, wordt de cliënt hierop door medewerker gewezen.

4. We gedragen ons integer

4.1. Beroepshouding

1. Medewerker helpt cliënten zonder onderscheid des persoons. Iedere cliënt kan een beroep op de medewerker doen en heeft recht op ondersteuning en zorg. Levensovertuiging, godsdienst, etnische afkomst, politieke gezindheid, geslacht of seksuele geaardheid doen er bij ons niet toe.
2. Medewerker is persoonlijk verantwoordelijk voor de manier waarop de taken worden vervuld.
3. Medewerker verleent geen diensten die vallen buiten de eigen deskundigheid.
4. Medewerker beschikt over de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor een adequate beroepsuitoefening en blijft op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen op het vakgebied.
5. Medewerker werkt samen met andere collega's en medewerkers voor zover een adequate dienstverlening aan de cliënt dit vraagt. Samenwerking en overleg tussen medewerkers onderling is noodzakelijk om te komen tot een goede dienstverlening. Medewerker zet hierbij de eigen deskundigheid in en beschouwt de bijdrage van collega's kritisch.
6. Medewerker respecteert de deskundigheid en opvattingen van collega's.
7. Medewerker is bereid werkzaamheden over te nemen van een collega als dit mogelijk is.
8. Medewerker beschermt een cliënt wanneer gedrag van een collega of andere medewerker de cliënt schade kan toebrengen. De medewerker spreekt hier de collega of andere medewerker op aan. Bij het uitblijven van een bevredigende oplossing, wordt dit aan leidinggevende gemeld.

4.2. Aannemen van geschenken

Het accepteren van geschenken door de medewerker is strijdig met het karakter van de relatie met de cliënt. Medewerker neemt alleen iets aan als het een symbolisch gebaar van dank betreft. Dat betekent geen giften in natura, geld of geschenken. Bij twijfel neemt medewerker contact op met de leidinggevende. Als cliënt, diens naasten of andere personen er toch op staan om een blijk van waardering te geven voor de dienstverlening, kan worden voorgesteld dat te doen in de vorm van een bijdrage aan alle medewerkers van de organisatie.

4.3. Verantwoord gebruik eigendommen Siriz

De eigendommen van Siriz worden op een verantwoordelijke manier gebruikt. Dat geldt niet alleen voor fysieke zaken zoals apparatuur, meubilair, computer en

telefoonnetwerken, maar ook voor immateriële zaken. Denk aan intellectueel eigendom, zoals concepten, creaties en ideeën.

Voor een verantwoord gebruik gelden de volgende richtlijnen:

1. Eigendommen van Siriz die aan de medewerker zijn toevertrouwd, worden zorgvuldig beheerd.
2. Medewerker mag eigendommen van Siriz niet uitlenen aan derden.
3. Medewerker mag eigendommen van Siriz niet zonder toestemming meenemen of gebruiken voor andere werkzaamheden dan afgesproken.
4. Bij het uit dienst gaan moet medewerker alle in bruikleen gegeven sleutels en eigendommen van Siriz, uiterlijk de laatste werkdag, afgeven aan de leidinggevende. Bij nalatigheid wordt de kostprijs van de eigendommen op de medewerker verhaald.

4.4. Documentenbeheer

Het is belangrijk dat organisatiedocumenten en cliëntdossiers – elektronisch of op papier – correct worden bijgehouden. We moeten met elkaar ervoor zorgen dat alle organisatiedocumenten van Siriz worden bijgehouden, bewaard en verwijderd in overeenstemming met de wet. Medewerkers zien erop toe dat dossiers altijd beschermd zijn tegen ongeautoriseerde toegang.

1. Leg alleen gegevens vast die nodig zijn voor een goede uitvoering van het werk.
2. Voorkom zoveel mogelijk schaduwrapportages en onnodige kopieën van documenten.
3. Medewerker gaat vertrouwelijk om met de gegevens die over een cliënt zijn verzameld en vastgelegd.
4. Medewerker laat geen informatie met persoonsgegevens onbeheerd achter bij het verlaten van de werkplek.
5. Papier met vertrouwelijke persoons- of bedrijfsgegevens worden vernietigd.
6. Bij het vermoeden van een datalek is het Protocol Datalekken van toepassing.

4.5. Vertrouwelijkheid

Siriz beschermt de privacy en de veiligheid van persoonlijke gegevens van medewerkers, cliënten, samenwerkende partijen en iedereen met wie zaken wordt gedaan. Persoonlijke gegevens van klanten en medewerkers mogen alleen conform de wet worden gebruikt. Medewerker heeft de verplichting om vertrouwelijke informatie van Siriz en/of personen te beschermen, ook na beëindiging van het arbeidscontract.

5. We durven onregelmatigheden te melden

Handelen volgens onze kernwaarden en ethische principes omvat ook het signaleren van wangedrag of overtredingen van onze gedragscode. Wanneer je kennisneemt van een situatie waarbij onze gedragscode wordt geschonden, vragen we je om dit te melden. Dit wordt hieronder uitgewerkt. Een transparant en open werkklimaat waarin zorgen kunnen worden uitgesproken zonder te hoeven vrezen voor vergelding is essentieel voor onze reputatie en om effectief te handelen.

5.1. Melden – bij wie?

Voor het melden van wangedrag of schending van de gedragscode kun je terecht bij je leidinggevende of de HR-adviseur.

Daarnaast kunnen meldingen gedaan worden aan de vertrouwenspersoon van Siriz. Zij kan ook geraadpleegd worden over vertrouwenskwesaties. Je kunt haar bereiken via Vertrouwenspersoon@siriz.nl.

Cliënten kunnen terecht bij de begeleiding, bij diens leidinggevende en bij de bestuurder. Ook voor cliënten is er een vertrouwenspersoon. Minderjarige cliënten kunnen hiervoor terecht bij Jeugdstem (088 – 555 1000 of via het contactformulier op de website van Jeugdstem: <https://jeugdstem.nl/contact>). Voor meerderjarige cliënten is er het CBKZ (vertrouwenspersoon@cbkz.nl of 0183 – 682829).

5.2. Welke kaders gelden er?

Siriz kent diverse beleidsstukken die beschrijven wat de handelwijze is bij verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag. Het gaat in ieder geval om de volgende documenten:

- Regeling klachten ongewenst gedrag medewerkers
- Protocol preventie- en sanctiebeleid seksueel geweld
- Protocol preventie- en sanctiebeleid geweld van cliënten ten opzichte van medewerkers
- Protocol voor het melden van I. incidenten, gevaarlijke situaties, klachten of ongenoemens en II. calamiteiten, geweld en andere ernstige situaties
- Klachtenprocedure
- Protocol Datalekken
- Klokkenluidersregeling
- Protocol meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

5.3. Melding gedaan en dan?

In de hiervoor genoemde beleidsstukken wordt beschreven welke stappen volgen na de melding. Dit begint met het onderzoeken van de melding. Vastgesteld zal worden zal

worden welke (voorlopige) maatregelen passend zijn en welke communicatielijnen er gevolgd wordt. Te allen tijde zal vertrouwelijkheid voorop staan. Met betrokkene(n) zal ook rondom de communicatie worden overlegd wat wenselijk en noodzakelijk is. Als er een melding is gedaan zal worden nagegaan welke ondersteuning nodig is voor de betrokkene(n). Indien gewenst wordt externe professionele ondersteuning ingezet. Indien noodzakelijk wordt er melding gedaan bij de IGJ conform ons protocol hiervoor.

5.4. Geen vergelding

Medewerkers worden aangemoedigd zorgen over ongewenst gedrag en mogelijke overtredingen van de gedragscode of de wet kenbaar te maken. Siriz neemt geen maatregelen tegen iemand die te goeder trouw melding maakt van een mogelijke schending van onze gedragscode. Tegenover bewuste of roekeloze beweringen die niet te goeder trouw zijn, kunnen daarentegen wel disciplinaire maatregelen staan.

5.5. Corrigerende acties

Bij het ontvangen van informatie over een mogelijke overtreding van onze gedragscode of de wet, zal Siriz een onderzoek starten. Daarop kunnen disciplinaire stappen worden genomen. Indien nodig kan dit leiden tot een besluit van het management tot beëindiging van het dienstverband van de betrokken medewerker(s).