

W&G paspoort

In dit boekje vindt u belangrijke informatie over...

(werken binnen) de
Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg



Welkom binnen de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg!

U heeft als medewerker dit W&G paspoort ontvangen. Na het lezen bent u op de hoogte van de doelstelling, de identiteit en de uitgangspunten van de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg (W&G) en van de gedragsregels voor medewerkers die hierop gebaseerd zijn. U bent het Leger des Heils samen met duizenden leden en medewerkers (werknemers en vrijwilligers). Een wereldwijde organisatie met een belangrijke rol in onze samenleving. Een organisatie met een hoge waardering bij het publiek. Een christelijke organisatie. In woorden, maar zeker ook in daden.

Hulp verlenen en mensen vertellen van Gods liefde. Dat is kort gezegd het doel van het Leger des Heils. Al vanaf 1865. De tijden zijn veranderd. Wij ook. Het gaat ons om de mensen van vandaag. De Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg heeft enkele duizenden betaalde medewerkers in dienst. Allen onderschrijven zij de doelstelling. Professionals die hun talenten en kennis inzetten voor een goed doel. Hun arbeidsvoorwaarden worden geregeld via de CAO's zoals we deze in de Welzijns- en Gezondheidszorg in Nederland kennen. Naast betaalde krachten zijn ook zo'n duizend vrijwilligers actief. Zij verrichten professioneel vrijwilligerswerk. Ook zij hebben een christelijke levensovertuiging. Met hen sluit de organisatie een vrijwilligersovereenkomst. Het Leger des Heils kent ook officieren. Dit zijn mensen die op basis van een geestelijke roeping hun leven beschikbaar stellen aan God en het Leger des Heils. Zij stellen zich beschikbaar om op een hun passende plaats mensen te dienen.

We willen graag gekend worden zoals we werkelijk zijn. Mensen die midden in de wereld staan. Die op een professionele manier hun werk doen. Mensen met hun fouten en twijfels. Die vanuit hun geloof iets voor anderen willen betekenen.

Het is goed te beseffen dat de hulpvragers en het publiek niet het totale Leger zien. Zij zien u. U bent voor hen het Leger. Contacten met de mensen van het Leger des Heils zijn misschien wel het meest bepalend voor het beeld dat de maatschappij van de organisatie heeft.

Als organisatie die midden in de samenleving staat, vinden we een voortdurende bezinning noodzakelijk op vragen naar goed en fout. Waarden en normen geven richting en bieden houvast. In de Bijbel zien we een geweldige inspiratiebron. Wij geloven dat de Bijbel richtlijnen bevat voor het leven. Niet om ons in te perken, maar om onze vrijheid en waardigheid te beschermen. We hebben overigens niet de illusie dat we het over alle ethische zaken met elkaar eens zijn. Ook niet dat we over alles de absolute waarheid in pacht hebben. Maar dat is geen reden te zeggen dat iedereen het zelf maar moet uitzoeken. Als Leger des Heils spreken we ons uit. Geven we onze mening. Durven we ergens voor te staan.

Oorsprong Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg

In 1990 werd de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg (W&G) opgericht om de sterk groeiende vraag om hulp van het Leger des Heils meer professioneel te kunnen voortzetten. De Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg maakt deel uit van het Leger des Heils in Nederland. Het Leger des Heils in Nederland is onderdeel van de wereldwijde organisatie 'The Salvation Army', gevestigd te Londen, Groot Brittannië, opgericht door de Engelse methodistenpredikant William Booth bij stichtingsakte (deed poll) van 7 september 1878.

Het Engeland van zijn dagen kenmerkte zich door industrialisatie en kapitalisme. Grote groepen arbeiders leefden in armoede en zochten een uitvlucht in de alcohol. William Booth richtte zich als rondreizend evangelist met name op deze onderklasse. Hij zag in dat hij zijn publiek niet van Gods liefde kon overtuigen, zonder iets van deze liefde te laten zien. Behalve dat hij het evangelie predikte, bood hij daarom praktische hulp. 'Een lege maag heeft geen oren', verklaarde Booth. Hem stond voor ogen de boodschap van Jezus Christus te verspreiden onder zoveel mogelijk mensen door middel van een nieuwe, slagvaardige organisatie.

De naam Salvation Army, ofwel Leger des Heils, stamt uit 1878. In de periode 1865 - 1878 heette de beweging 'The Christian Mission'. Toen één van de betrokkenen de organisatie in een artikel wilde omschrijven als 'a volunteer army' (een leger van vrijwilligers), maakte de zoon van de oprichter daartegen bezwaar. Hierop verving William Booth het woord 'volunteer' door 'Salvation'. Bewogen door de maatschappelijke problemen die hij in Londen zag, kwam William Booth al gauw tot het inzicht dat hulpverlening en verkondiging, daad en woord, hand in hand gaan. Hij schreef daarover in zijn standaardwerk "In Darkest England and The Way Out" (1890). Dit inzicht werd samengevat in de drieslag: "Soup, Soap and Salvation" (Soep, Zeep en Redding).

Vanuit diezelfde bezieling is het Leger des Heils als beweging ook in Nederland actief sinds 1887. Het Leger des Heils is werkzaam op vele maatschappelijke en kerkelijke terreinen.

Entiteiten van het Leger des Heils in Nederland

Naast de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg bestaat het Leger des Heils in Nederland uit de volgende juridische entiteiten:

- het Kerkgenootschap Leger des Heils;
- de Stichting Leger des Heils;
- de Stichting Leger des Heils Fondsenwerving;
- de Stichting Leger des Heils Dienstverlening.

Het Kerkgenootschap Leger des Heils houdt zich bezig met evangelisatie, pastoraal werk en hiermee samenhangende sociale hulpverlening.

De Stichting Leger des Heils is verantwoordelijk voor het beheer van de financiën en de verdeling van centrale inkomsten over de andere stichtingen en het kerkgenootschap.

De Stichting Leger des Heils Fondsenwerving heeft tot taak het actief werven van fondsen op centraal niveau ter financiering van de maatschappelijke en humanitaire activiteiten van het Leger des Heils in Nederland. Deze stichting is erkend als keurmerkhoudster van het CBF-keur.

De Stichting Leger des Heils Dienstverlening verricht tegen kostprijs diensten en uitvoerende werkzaamheden op contractbasis ten behoeve van onder meer de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg. De afdeling Herbestemming van Goederen van deze stichting zamelt gebruikte kleding en andere goederen in en verleent diverse vormen van materiële hulp.

Positionering in de samenleving

'Ga en doe iets! De maatschappelijke waardering komt vanzelf'. (William Booth)

Wat alle Leger des Heils onderdelen verbindt, is dat ze tot doel hebben vanuit het christelijk geloof iets voor anderen te betekenen. Ten opzichte van elkaar hebben de verschillende onderdelen een aanvullende rol. De entiteiten van het Leger des Heils treden dan ook gezamenlijk op als één organisatie naar de samenleving.

Het Leger des Heils richt zich op de mens en de samenleving, een samenleving naar God's bedoelen, waarin alle mensen tot hun recht kunnen komen waarbij gerechtigheid en solidariteit centrale waarden zijn. Het Leger des Heils neemt vanuit deze uitgangspunten bewust een eigen plaats in de samenleving in en ziet het als haar verantwoordelijkheid er juist te zijn voor mensen zonder helper.

Bij het vervullen van onze rol in de samenleving gelden 'bescheidenheid' en 'soberheid' als waarden die passend zijn bij de cultuur en identiteit van het Leger des Heils.

Wij hebben iets te bieden en hebben een boodschap voor de samenleving. Door 'er te zijn' voor kwetsbare mensen, in daad en woord, wordt sociale uitsluiting tegengegaan en leveren wij een bijdrage aan het stellen van normen en het voorleven van waarden.

Missie en uitgangspunten Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg

In de statuten van de stichting is de missie van de stichting als volgt verwoord:

De Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg wil daadwerkelijk uitdrukking geven aan de doelstelling en werkwijze zoals omschreven in de statuten van het Leger des Heils en probeert daarom *directe materiële en immateriële hulp te verlenen* aan mensen die deze hulp willen aanvaarden zonder onderscheid naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of welke andere in het kader van haar doelstelling niet relevante grond ook.

Het Leger des Heils heeft tot doel om het evangelie - met name de daarin vervatte oproep tot bekering - in woord en daad uit te dragen, in ontmoeting met de medemens ook *aandacht gevend aan diens maatschappelijke noden en behoeften en daarin trachten te voorzien, hetzij vanuit de eigen organisatie, hetzij door anderen*, ervan uitgaande dat voor *het waarlijk samenleving-zijn naar Gods bedoeling* nodig is: ieders *bekering* tot en gehoorzaamheid aan Jezus Christus.

Wij willen een plek bieden midden in de samenleving waar de sociale vondelingen van deze tijd aan kunnen kloppen voor aandacht, zorg en hulp. In daad en woord willen we laten zien dat ook deze mensen er mogen zijn, er toe doen.

Wij richten ons met name op mensen die nergens anders terecht kunnen. Wij zien dat zo'n tien procent van de Nederlandse bevolking tussen wal en schip dreigt te vallen. Dat is erg voor iedere betrokkene. Het is echter ook schadelijk voor de samenleving. De kwaliteit van (samen)leven staat op het spel! Wij geloven dat wij door een combinatie van persoonlijke betrokkenheid bij het leven van kwetsbare mensen en professionele hulpverlening een wezenlijke bijdrage kunnen leveren aan een samenleving waarin alle mensen tot hun recht kunnen komen.

Naast het verlenen van hulp aan mensen-zonder-helper richten wij ons daarom ook op het beïnvloeden van de samenleving: niet alleen dweilen maar ook de kraan dichtdraaien.

Het risico van sociale uitsluiting wordt door ons hoog ingeschat. De samenleving is verhard, de sociale samenhang is afkalvend, de tolerantie vermindert, het gedogen maakt plaats voor repressie. De zorg is verzakelijkt en wordt primair door geld gestuurd. De verwachting is dat het aantal hulpvragers verder zal toenemen.

Toch zijn er ook kansen. Bij de politiek, beleidsmakers en samenleving is er het besef dat het anders moet en anders kan.

Brug van wederkerigheid

Voor ons is het begrip 'mensen-voor-mensen', de leidraad om een brug van wederkerigheid te slaan tussen mensen die (al dan niet tijdelijk) in een kwetsbare positie verkeren en de samenleving.

Wij zijn van mening dat solidariteit vanuit de samenleving niet vanzelf tot stand komt maar om organisatie vraagt. Door het betrekken van 'gewone' burgers bij kwetsbare mensen en het bieden van een handelingsperspectief leveren wij een bijdrage aan het vergroten van de solidariteit in de samenleving en aan de zingeving in het leven van mensen.

Naast het betrekken van burgers spelen wij ook een rol bij het betrekken van kerken (en hun leden) en het bedrijfsleven bij het leven en de noden van kwetsbare mensen.

Hierbij past geen afscherming van de cliënt van de samenleving maar juist het bevorderen van diens deelname aan de samenleving, in de buurt/wijk waarin hij/zij woont. Initiatieven tot buurt/wijk activiteiten vanuit bestaande voorzieningen/locaties gericht op uitwisseling, contacten tussen cliënten en mensen in de buurt kunnen hieraan bijdragen.

Kortom: de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg wil een bijdrage leveren aan een betere samenleving, een wereld volgens God's bedoeling, door op te komen voor en het verlenen van (materiële en immateriële) hulp aan de zwakkeren en kwetsbaren in de samenleving. Uitgangspunt is de christelijke identiteit met als centrale waarden: rechtvaardigheid, gerechtigheid en solidariteit.

Wat onderscheidt ons van andere hulpverleningsorganisaties?

Op veel punten is de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg niet anders dan andere hulpverleningsorganisaties. Het bijzondere van onze stichting is dat zij kennis en ervaring van specifieke werkelden zoals maatschappelijke opvang, reclassering, jeugdzorg, gezondheidszorg, verslavingszorg, preventie en maatschappelijk herstel, bundelt. Mensen met een combinatie van problemen kunnen hierdoor effectief worden geholpen.

De wensen en behoeften van de hulpvragers staan bij ons centraal. Alle problemen van onze cliënten zijn ons een zorg. Hierdoor benaderen wij hulpvragen van mensen, die met een combinatie van problemen kampen, minder snel vanuit één bepaalde invalshoek. Wij geloven in de totale mens. Het doel is mensen die met meerdere problemen te kampen hebben goed te kunnen helpen. Samenhang tussen de verschillende soorten hulp is noodzakelijk. Ons streven naar een samenhangend aanbod van hulp heeft meer en meer als gevolg dat onze diverse werkelden nauwer met elkaar samenwerken. Dit maakt ons uniek. Cliënten worden niet van het kastje naar de muur gestuurd. Wij vangen ze op en werken samen met hen aan een oplossing voor hun problemen.

Wij streven naar:

- voorkomen en tegengaan van uitsluiting en armoede;
- goede kwaliteit van leven voor cliënten;
- behoud of herstel van zelfstandigheid op gebied van wonen en werken;
- behoud of herstel van sociale contacten en relaties;
- bevordering leefbaarheid en veiligheid in buurten.

Wij willen er in de eerste plaats 'gewoon' zijn voor kwetsbare mensen, plaats en ruimte bieden waar mensen gewoon mogen zijn die ze zijn. Vanuit bestaande en nieuwe voorzieningen willen wij, naast het bieden van een (uitvals)basis voor hulpverlening, betekenisvolle ontmoetingsplaatsen zijn waar mensen hun zelfwaardering kunnen hervinden.

In het 'er zijn' voor kwetsbare mensen speelt bij ons de identiteit van de organisatie, het persoonlijk geloof van de medewerkers en de specifieke Leger des Heils cultuur een belangrijke rol. Van alle medewerkers van het Leger des Heils wordt dan ook verwacht dat zij over een christelijke levensovertuiging beschikken, dit wordt als een van de persoonlijke competenties gezien. Dat wordt concreet gemaakt door aan iedere medewerker te vragen de doelstelling van het Leger des Heils te onderschrijven¹. Hierbij stellen wij overigens geen eisen aan medewerkers die in strijd zijn met de wet of met de geldende sollicitatiecode van de NVP (Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling). W&G bedingt geen eisen die betrekking hebben op leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, uiterlijke kenmerken, psychiatrisch c.q. ziekteverleden, nationaliteit, ras of huidskleur, sociale en regionale afkomst, justitieel verleden, politieke overtuiging, werkloosheid en handicap, tenzij dit voor het werk noodzakelijk is.

Binnen W&G hebben we allemaal verschillende achtergronden, maar we delen in de kern hetzelfde geloof: wij geloven in Jezus Christus die zegt dat we God moeten liefhebben met hart en ziel, met verstand en inzet van al onze krachten en onze medemens moeten liefhebben als onszelf.

In het intercollegiale contact kan persoonlijk geloof een bijdrage leveren aan een positieve houding in het tegemoet treden van vaak complexe problemen. Onderlinge verschillen in geloof worden gerespecteerd. Het 'er zijn' voor de kwetsbare medemens is voor ons een basiswaarde die is geworteld in het geloof dat God er is voor iedereen.

Elke medewerker respecteert dat een cliënt een andere of geen geloofsovertuiging en/of culturele achtergrond kan hebben. Iedere medewerker heeft een luisterend oor en treft zonodig regelingen om de cliënt, indien daar behoefte aan is, bij te (laten) staan.

¹ Bij het aangaan van de (arbeids-/leer-/stage-/vrijwilligers-) overeenkomst ondertekent iedere medewerker hiertoe een verklaring.

Structuur en medezeggenschap

W&G heeft zich als volgt georganiseerd:

Het bestuur van de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg stelt het beleid van de stichting vast en houdt toezicht op zowel de uitvoering van het vastgestelde beleid als op de algemene gang van zaken in de stichting. Het bestuur benoemt de directie van de stichting. Deze bestaat uit een eindverantwoordelijke directeur en een adjunct-directeur. De directie van de stichting wordt ondersteund door een stichtingsbureau. Deze ondersteuning richt zich op de voorbereiding van strategie van de stichting en op het ontwikkelen en beheren van voorwaardenscheppend beleid. Daarnaast toetst een controller de naleving en implementatie van de beleidskaders.

De daadwerkelijke hulp- en zorgverlening gebeurt vanuit verschillende werkeenheden. Een werkeenheden bestrijkt een bepaalde regio of een specifiek werkveld. Medewerkers werken binnen afdelingen die behoren tot een werkeenheden. De werkeenheden bezitten geen zelfstandige rechtspersoonlijkheid. Werkeenheden worden geleid door een managementteam bestaande uit een eindverantwoordelijke directeur en portefeuillehouders voor de gebieden zorg/hulpverlening en bedrijfsvoering. De directeur van een werkeenheden legt verantwoording af aan de stichtingsdirecteur.

Elke werkeenheden heeft een lokale ondernemingsraad. Deze ondernemingsraad houdt zich bezig met het beleid zoals dit op het niveau van de werkeenheden wordt ontwikkeld. Over het beleid dat voor de gehele stichting wordt ontwikkeld heeft de Centrale Ondernemingsraad medezeggenschap. De Centrale Ondernemingsraad bestaat uit afgevaardigden van de lokale ondernemingsraden. In de werkeenheden functioneren cliëntenraden. Daarnaast is er op stichtingsniveau een Landelijke Cliëntenraad. Deze raad bestaat uit afvaardigingen van de lokale cliëntenraden. Twee leden van het bestuur van W&G worden benoemd op voordracht van de Centrale Ondernemingsraad, één bestuurslid wordt benoemd op voordracht van de Landelijke Cliëntenraad.

Arbeidsomstandigheden

Dit paspoort is ook opgesteld om medewerkers in te lichten over een aantal aan hun werkzaamheden verbonden risico's en over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken.

Elke werkeenheid van W&G beschikt over een actuele risico inventarisatie en evaluatie (RI&E), opgesteld door of in samenwerking met de arbodienst. In elke werkeenheid hebben leidinggevendenden in het zogenaamde Sociaal Medisch Team regelmatig overleg met de arbodienst. Hier wordt aandacht besteed aan onder andere:

- de RI&E en het bijhorende plan van aanpak;
- (oorzaken van) arbeidsongeschiktheid;
- periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- de dienstverlening van de arbodienst;
- samenwerking met ondernemingsraad.

Binnen W&G bestaat een kaderprotocol 'Veilig Werken'. Hierin staat beschreven aan welke randvoorwaarden moet worden voldaan om een zo veilig mogelijke werkomgeving te kunnen realiseren. Daarnaast is er aandacht voor preventief beleid om calamiteiten te voorkomen. Aan de hand van veiligheidsvoorschriften en het aanbieden van (verplichte) trainingen wordt een bijdrage geleverd aan een veilige(re) werkomgeving. Tenslotte moeten werkeenheden regelingen treffen in het bieden van opvang en nazorg in die gevallen waarin agressie en geweld heeft plaatsgevonden. Binnen W&G worden specifieke trainingen aangeboden. Tijdens trainingen op het gebied van bejegening leren medewerkers hoe W&G cliënten wil bejegenen. In trainingen voor opvang van slachtoffers worden medewerkers toegerust om collega's die slachtoffer worden van een agressie-incident, op te kunnen vangen.

Professionele beroepshouding

Binnen W&G gaat het om de subtiële balans tussen (persoonlijk betrokken) nabijheid en (professionele) afstand. Tussen medewerkers en cliënten, maar ook tussen medewerkers onderling. Werken binnen W&G kan risico met zich meebrengen. Medewerkers kunnen te maken krijgen met agressie van cliënten of door cliënten aan verleidingen worden blootgesteld. Ook moeten situaties worden voorkomen dat medewerkers de omgang met collega's als onprettig of zelfs ongewenst ervaren. Het is belangrijk dat binnen de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg geen negatieve cultuur ontstaat, waarin ongewenst gedrag van medewerkers en cliënten kan gedijen. Om duidelijkheid te geven over onze omgangsnormen is een gedragscode opgesteld.

Gedragcode Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg

De volgende gedragsregels gelden voor alle medewerkers: werknemers, leerling-werknemers, stagiaires en vrijwilligers.

Omgangsvormen

- Iedere medewerker mag tijdens de duur van zijn/haar overeenkomst met W&G geen (seksuele of anderszins affectieve) relatie, anders dan een hulpverleningsrelatie aangaan met een cliënt en/of diens naasten². Dit verbod geldt ook in de periode waarin eventuele nazorg wordt geboden aan de cliënt of situaties waarbij de betreffende cliënt regelmatig, met tussenpozen een beroep op de (afdelingen van de) Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg doet. Overtreding van deze regel heeft beëindiging van de (arbeids-/leer-/stage-/vrijwilligers-) overeenkomst tot gevolg.
- Het is de medewerker niet toegestaan om binnen een periode van één jaar na beëindiging van het behandelingstraject van een cliënt, een (seksueel dan wel anderszins affectieve) relatie met die ex-client en/of diens naasten aan te gaan. De medewerker dient zich te realiseren dat de kans op het geven van hulpverlening aan de ex-client daardoor (eigenlijk) onmogelijk wordt gemaakt. Tegelijkertijd dient de medewerker hierbij te waken voor belangenverstrengeling, aangezien de ex-client mogelijk ook weer contacten met huidige cliënten onderhoudt. De medewerker is verplicht om - indien hij een dergelijke relatie wel is aangegaan - daarvan melding te doen bij zijn leidinggevende. De Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg behoudt zich het recht voor om alsdan passende rechtspositionele maatregelen te nemen, nadat de medewerker is gehoord.
- Een medewerker dient aan zijn leidinggevende aan te geven wanneer tussen een cliënt en zichzelf sprake is van een familierelatie en/of een vertrouwensrelatie.
- De medewerker maakt geen misbruik van het uit zijn/haar deskundigheid en/of positie voortvloeiend overwicht in de professionele relatie tot een cliënt.
Meer informatie over deze regel is te vinden in de notitie 'De Cliënt Centraal'.
- Medewerkers mogen cliënten en/of diens naasten niet thuis ontvangen, tenzij dit in het vastgestelde behandelingsplan is opgenomen en uitsluitend met voorafgaande toestemming van de leidinggevende van de medewerker.
Meer informatie over deze regel is te vinden in het Protocol 'Veilig Werken'.
- Wanneer een affectieve relatie tussen medewerkers in een hiërarchische of samenwerkingsrelatie een goede uitvoering van de functie belet of de arbeidsverhoudingen op de werkvloer daardoor ernstig verstoord doet raken, is de stichting gerechtigd rechtspositionele maatregelen te nemen, zoals een aanstelling in een andere functie elders in de organisatie.
- De medewerker onthoudt zich van seksuele toenaderingspogingen en ongewenste intimiteiten ten opzichte van een cliënt en/of diens naasten en/of zijn collega's. Ook gaat de medewerker niet in op dergelijke toenaderingspogingen van een cliënt en/of diens naasten en/of zijn collega's. De medewerker onthoudt zich van gedragingen die seksueel getint zijn of in het algemeen als zodanig kunnen worden opgevat. Seksuele intimidatie en/of (on)gewenste intimiteiten zijn derhalve niet geoorloofd.
Meer informatie over deze regel is te vinden in het Protocol Seksueel misbruik van cliënten door hulpverleners W&G en het Beleidsplan met betrekking tot Seksuele Intimidatie, Agressie en Geweld (SIAG).

Pesten, Seksuele Intimidatie, Agressie, en Geweld (SIAG) zijn onaanvaardbaar. In alle werkeenheden van W&G is een aandachtsfunctionaris SIAG aangesteld. Daarnaast is er buiten de werkeenheden ook een landelijke vertrouwenspersoon. Iedere medewerker kan deze functionaris rechtstreeks benaderen (telefoonnummer: 06-53696637).

² Onder naasten wordt verstaan: levenspartner, (stief-)kind, (stief-)ouder, (stief-)broers, (stief-)zus wettelijk vertegenwoordiger.

Geschenken, goederen en diensten

- Het is de medewerker niet toegestaan geschenken, goederen en diensten van een cliënt en/of diens naasten te accepteren, te kopen, te (laten) verkopen, te (laten) belenen of in bruikleen te aanvaarden. Het is tevens verboden goederen en diensten aan een cliënt en/of diens naasten te verhandelen, tenzij dit een onderdeel is van de functie die de medewerker vervult.
Meer informatie over deze regel is te vinden in het Protocol 'Veilig Werken'.
- Het is de medewerker niet toegestaan geschenken, beloningen, diensten noch erfenissen of legaten te aanvaarden van personen met wie de medewerker uitsluitend door zijn functie in aanraking komt.

Beroepshouding

- De medewerker vertoont geen aanstootgevend gedrag in houding, woorden en kleding. De uiterlijke verzorging dient representatief te zijn en wordt mede bepaald door de functie en de werkring.
Als vertegenwoordigers van de stichting vertonen de medewerkers geen gedrag dat naar algemeen maatschappelijke heersende opvattingen van controversiële aard is.
- De houding, acties en uitlatingen van de medewerker zijn niet strijdig met de identiteit van W&G.
Meer informatie over deze regel en de structuur en grondslag van de stichting is te vinden in de artikelen drie en vier van de statuten van de stichting.
- Het gebruik van alcohol en drugs gedurende het werk is niet toegestaan, alsmede het onder invloed van alcohol en drugs verschijnen op het werk.
- De medewerker is verplicht incidenten te melden aan de leidinggevende.
Het gaat enerzijds om incidenten die - al dan niet veroorzaakt door menselijk handelen of nalaten - bij onderzoek, behandeling, verpleging of verzorging (begeleiding) van patiënten/bewoners/cliënten tot schadelijk gevolg hebben geleid, dan wel hiertoe hadden kunnen leiden. Anderzijds gaat het om meldingen over ongevallen tijdens de werktijd en beroepsziekten die te maken hebben met de arbeid en/of arbeidsomstandigheden. Hiertoe behoren ook meldingen van onveiligheid veroorzaakt door cliënten jegens hulpverleners.
- De medewerker is, afhankelijk van de aard van zijn functie en zijn werkzaamheden, verplicht om overeenkomstig de regels van de door de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg gehanteerde vaccinatiebeleid, medewerking te verlenen aan het nemen van preventiemaatregelen, waaronder ook vaccinatie.
Meer informatie over deze regel is te vinden in de nota 'Vaccinatiebeleid'.

Het gebruik van telefoon, internet en e-mail

- Het telefoon-, e-mail- en internetsysteem van de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg wordt aan de medewerker voor zakelijk gebruik beschikbaar gesteld. Ditzelfde geldt voor medewerkers aan wie een mobiele telefoon is verstrekt.
- Het is de medewerker niet toegestaan om via het telefoon-, e-mail- en internetsysteem van de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg groepen mensen tot het voeren van actie aan te zetten, tenzij hiervoor door de leidinggevende toestemming is gegeven.
- Het is de medewerker niet toegestaan om het e-mail en internetsysteem te gebruiken voor het bezoeken van internetsites (of het verzenden van berichten) met een pornografische, racistische, discriminerende, beledigende, (seksueel) intimiderende of aanstootgevende inhoud.
- De medewerker dient het risico van het ontvangen van een virus op de computer zoveel mogelijk te vermijden. Het gebruik van privé hard- en software is niet toegestaan, tenzij hiervoor voorafgaand toestemming door de directie is gegeven.
- Het is de medewerker tevens niet toegestaan om zich ongeoorloofd toegang tot niet openbare bronnen op internet te verschaffen.

Verboden e-mail- en internetgebruik wordt door de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg zoveel mogelijk softwarematig onmogelijk gemaakt. De stichting kan controle uitvoeren op persoonsgegevens over e-mail en internetgebruik. Deze controle heeft als doel: het beheersen van kosten en capaciteit, systeem-, en netwerkbeveiliging, tegengaan van verboden gebruik en voorkomen van negatieve publiciteit. Deze controle vindt in beginsel steekproefsgewijs op het niveau van getotaliseerde gegevens die niet herleidbaar zijn tot individuele personen plaats. Indien er aanwijzingen zijn dat een (groep) medewerker(s) de regels m.b.t. het gebruik van telefoon-, internet en e-mail overtreedt, kan gedurende een vastgestelde (korte) periode gerichte controle plaatsvinden. Uitsluitend bij zwaarwegende redenen, te bepalen door de directie, vindt er controle op de inhoud van het berichtenverkeer plaats.

Omgang met persoonsgegevens

- Indien de medewerker, gezien de aard van zijn werkzaamheden, te maken krijgt met vertrouwelijke gegevens (zowel t.a.v. cliënten als ook m.b.t. medewerkers), dan is hij verplicht om deze gegevens slechts te gebruiken c.q. te behandelen binnen de kaders van het afgesproken werk en voor datgene waar het (conform de afspraken) ook voor bedoeld is. Bovendien is het een medewerker niet geoorloofd zonder voorafgaande toestemming van betrokkene gegevens als namen, adressen en telefoonnummers door te geven. De medewerker die (mede) belast is met het vastleggen en/of beheren van vertrouwelijke gegevens van cliënt c.q. medewerker draagt er zorg voor dat deze niet toegankelijk zijn voor een ieder die niet functioneel betrokken is bij een professionele relatie met cliënt, resp. medewerker.
Meer informatie over deze regel is te vinden in de notitie 'Zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens'.

Bedrijfseigendommen

- De medewerker beheert eigendommen die door de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg aan zijn/haar zorgen zijn toevertrouwd zorgvuldig.
- Het is de medewerker niet geoorloofd eigendommen van de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg, collega's en/of cliënten zonder hun voorafgaande toestemming mee te nemen of te gebruiken voor werkzaamheden anders dan is afgesproken.
- Bij het uit dienst gaan dient de medewerker altijd alle (in bruikleen gegeven) sleutels, pasjes en overige eigendommen van de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg uiterlijk de laatste werkdag af te geven aan de leidinggevende. Bij nalatigheid zal de kostprijs van de eigendommen op de medewerker worden verhaald. Bij werknemers kan deze kostprijs op het laatste salaris worden ingehouden.

Overtreding gedragsregels

- Bij overtreding van de in dit boekje genoemde gebods- en verbodsbepalingen is de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg, nadat de medewerker in de gelegenheid is gesteld om zijn visie te geven, gerechtigd om passende rechtspositionele maatregelen te nemen, waarbij de beëindiging van de (arbeids-)overeenkomst met de medewerker niet is uitgesloten. Voorst kan de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg, afhankelijk van de overtreding, melding respectievelijk aangifte bij justitie en/of de betreffende inspectie doen.
- In alle andere situaties die niet expliciet beschreven zijn in de gedragsregels zal worden gehandeld in de geest van de doelstelling, de identiteit en de uitgangspunten van de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg zoals deze beschreven zijn in dit paspoort.

De gedragsregels zoals opgenomen in dit paspoort zijn tot stand gekomen met instemming van de centrale ondernemingsraad van de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg en kunnen met instemming van de centrale ondernemingsraad worden gewijzigd.

De gedragsregels in dit paspoort vervangen alle voorheen binnen de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg gehanteerde gedragsregels/gedragscodes.

Introductie nieuwe medewerkers

De introductie van nieuwe medewerkers vindt plaats binnen de eigen werkeenheid, op de eigen werkplek. Daarnaast organiseert W&G centraal een aantal keer per jaar een introductiedag voor nieuwe medewerkers. Deelname aan de introductiedag is verplicht. De data van de introductiedagen worden bekend gemaakt via de werkeenheden.

Als werknemers in dienst treden van W&G ontvangen zij een informatiepakket. Dit pakket bevat onder meer informatie over hoe de stichting met mensen in de organisatie omgaat. Dit wordt het sociaal beleid genoemd. Als uitwerking van dit sociaal beleid zijn meerdere nota's verschenen. Het gaat dan over onderwerpen zoals loopbaanontwikkeling, ziekte en arbeidsongeschiktheid, secundaire arbeidsvoorwaarden, vrijwilligerswerk, functioneringsgesprekken, tegengaan van ongewenst gedrag, veilig werken etc. Deze nota's zijn voor alle medewerkers ter inzage beschikbaar bij de werkeenheid.

Centrale Ondernemingsraad

De Centrale Ondernemingsraad oefent medezeggenschap uit ten aanzien van het beleid dat geldt voor alle of voor een meerderheid van de werkeenheden gezamenlijk. Speciale aandacht gaat daarbij uit naar de arbeidsomstandigheden, de kwaliteit van arbeid, gelijke behandeling en het financieel beleid.

Voor meer informatie kunnen werknemers terecht bij de ondernemingsraad van de werkeenheid. Ook kan contact opgenomen worden met het secretariaat van de Centrale Ondernemingsraad:
Centrale Ondernemingsraad W&G, Spoordreef 10, 1315 GN Almere tel. (036) 5398111
e-mail: cor.wg@legerdesheils.nl

Overige informatie

Het Leger des Heils in Nederland verstrekt tien keer per jaar aan alle medewerkers het blad InterCom. In dit magazine, dat u op uw huisadres ontvangt, vindt u informatie over actuele ontwikkelingen in het Leger des Heils. Daarnaast worden in dit blad wetenswaardigheden over de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg gepubliceerd.

Als u vragen heeft over de inhoud van dit paspoort, de gedragsregels of over de beleidsdocumenten waarop deze zijn gebaseerd, kunt u contact opnemen met uw leidinggevende of de personeelsfunctionaris van uw werkeenheid. Zij kunnen u ook aangeven hoe u andere informatie over het personeelsbeleid (arbeidsvoorwaarden, regelingen en faciliteiten) van W&G kunt verkrijgen en welke persoon in uw werkeenheid als aandachtsfunctionaris voor SIAG/Veilig Werken is aangesteld. In toenemende mate wordt voor medewerkers relevante informatie ook digitaal beschikbaar gesteld. Binnen W&G worden hiervoor met name de softwarepakketten Mavim en Clever gebruikt.

Veel succes en werkplezier gewenst bij de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg!

Colofon

Dit W&G paspoort is uitgegeven door:

Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg

Postadres:

Stichtingsbureau W&G

Postbus 3006

1300 EH Almere

Bezoekadres:

Spoordreef 10

1315 GN Almere

Tel: 036-5398250 Fax: 036-5340710

Email: cb.wg@legerdesheils.nl

Website: www.legerdesheils.nl