

Gedragscode van De Skuul

In de gedragscode vind je de normen en waarden van De Skuul. De gedragscode is een leidraad voor integer en zorgvuldig handelen. Een pleidooi voor zelfreflectie en dialoog.

De gedragscode geldt voor alle medewerkers van de Skuul Met 'medewerkers' worden in deze gedragscode bedoeld:

werknemers, leerling-werknemers, vrijwilligers, stagiaires, maar ook mensen die voor de Skuul werken op contractbasis, bijvoorbeeld als gedetacheerde, uitzendkracht of ZZP-er.

De tekst van deze gedragscode is deels ontleend aan de gedragscode medewerkers van [Driestroom](#)

De Skuul herstelondersteunende verslavingszorg.

Zelfstandige [GGZ instelling](#) de Skuul biedt een effectieve en succesvolle behandeling voor verslaving.

| Molwerk 31 | 1797 SG | Den Hoorn | Texel | Noord Holland |

+31222319413 | www.deskuul.nl

Met elkaar in gesprek

We spannen ons niet alleen in voor een goede dienstverlening aan cliënten, maar ook voor een goed arbeidsklimaat voor medewerkers. Daarbij spelen de onderlinge omgangsvormen binnen de organisatie en in de contacten met mensen buiten de organisatie een belangrijke rol. Naast deskundigheid en kwaliteit van het werk gaat het immers ook om communicatie en bejegening. Het moet duidelijk zijn wat we van elkaar verwachten en welke waarden, normen en regels we hanteren.

Met deze gedragscode creëren we die duidelijkheid. Deze gedragscode bevat normen voor onderlinge omgangsvormen. Soms zijn die normen klip en klaar, vaker moet je ze vertalen naar een concrete situatie. Dat is lastig, ook omdat de maatschappelijke werkelijkheid verandert. Wat wij twintig jaar geleden 'normaal' vonden – bijvoorbeeld roken op de werkplek - is dat nu niet meer. Daarom is het belangrijk dat wij binnen De Skuul met elkaar in gesprek blijven over de waarden die wij van belang achten en de normen die daaruit voortvloeien. In het teamoverleg, in gesprekken tussen medewerkers en hun leidinggevende, maar ook in de individuele contacten tussen medewerkers is het noodzakelijk om ongewenst gedrag te benoemen, te veranderen en gewenst gedrag te verankeren. Deze gedragscode is daarom geen document voor de eeuwigheid; ze beschrijft het gedrag dat we nu wenselijk vinden.

Medewerkers van de Skuul hebben respectvolle omgang met cliënten, naastbetrokkenen en elkaar hoog in het vaandel. Daar hoort bij dat het aanspreken en bevragen van elkaar wordt bevorderd en gefaciliteerd; veiligheid is daarvoor wat mij betreft een absolute voorwaarde.



Ewout Nonhebel
Bestuurder

Verlavingszorg volgens de Skuul

Wat

De Skuul stelt zich tot doel mensen met een ernstig verslavingsprobleem te helpen bij het terugkrijgen van de regie over hun leven.

Waarom

Verslaving is een complexe aandoening waarbij problemen op verschillende leefgebieden zowel oorzaak als gevolg kunnen zijn. Mensen die kampen met een ernstige verslaving raken de regie over hun leven kwijt voor een belangrijk deel. Het terugwinnen van die regie is voor onze cliënten noodzakelijk om duurzaam af te kunnen rekenen met verslaving en de gevolgen daarvan.

Hoe

De Skuul vraagt haar cliënten vanaf het begin de verantwoordelijkheid te nemen voor hun behandeling. De leefproblemen die verbonden zijn geraakt aan de verslaving worden integraal meegenomen in de behandeling op de Skuul. De behandeling is gericht op het verkrijgen van inzicht in de rol van verslaving in hun leven, het ontwikkelen van een positieve identiteit en nieuw gedrag, dat nodig is voor een leven zonder verslaving. Voor dat proces is abstinentie van middelen noodzakelijk. De Skuul biedt een intensieve behandeling tijdens kantooruren. We zorgen ervoor dat cliënten binnen het behandelprogramma voldoende tijd en ruimte hebben voor reflectie. Cliënten wonen zelfstandig in een leefgroep op het terrein van De Skuul. Daar kunnen zij in een veilige setting oefenen met gedrag dat hen helpt de regie over hun eigen leven te herwinnen.

Kernwaarden

Herstelzorg bij de Skuul betekent:

1. **De cliënt heeft de regie** en is zelf verantwoordelijk voor het herstelproces. De behandelaren leggen de verantwoordelijkheid steeds terug bij de cliënt. De interventies zijn erop gericht om de bewoners zelf keuzes te laten maken en de consequenties daarvan te aanvaarden.
2. **De cliënten krijgen de tijd en ruimte** om zichzelf te leren kennen en te ervaren. Die tijd en ruimte is er, in de vorm van nazorg, nog steeds als de behandeling (DBC) is afgelopen. Ook daarin heeft de cliënt de regie.
3. **Abstinentie is een voorwaarde** om te kunnen ervaren wat de onderliggende problematiek is waarvoor gebruik als vlucht fungeerde.
4. **Inzicht verwerven in de leefproblemen** die cliënten ervaren is het centrale doel van de interventies. Cliënten leren om te gaan met de problemen die ze op de verschillende levensgebieden ervaren in plaats van er voor weg te vluchten.
5. **Kleine schaal is een voorwaarde** voor onze manier van werken. Een schaalgrootte van 2 leefgroepen van 7 à 8 bewoners en een overzichtelijk team garandeert een goede mix tussen eigen regie van cliënten en voldoende veiligheid.

Normen, waarden en omgangsvormen

Respect

De basisnorm voor onderlinge bejegening en communicatie is: behandel de ander - de cliënt, diens naastbetrokkenen, je collega, je leidinggevende - zoals je zelf behandeld zou willen worden. Daarmee bedoelen we met respect voor zijn of haar persoon, gedachtewereld en lichamelijke en psychische integriteit. Daarbij hoort dat je elkaars 'eigen aardigheden' - de verschillen tussen mensen – accepteert en waardeert, ongeacht afkomst, huidskleur, leeftijd, geslacht of seksuele geaardheid. Respect voor de ander heeft ook betrekking op eigendommen en bezittingen die de ander toebehoren.

Betrouwbaarheid

We verwachten van elkaar dat we betrouwbaar zijn. Afspraken kom je na; ongeacht met wie je ze maakt.

Zorgvuldigheid

In een gezonde werkcultuur is er ruimte voor conflicten en meningsverschillen. Deze kunnen zeer constructief zijn. Daarvoor is het wel nodig dat de veiligheid binnen het team gegarandeerd is. Zorgvuldigheid betekent ook dat je collega's of je leidinggevende aanspreek op wat je niet in de haak vindt. Bij een meningsverschil of conflict - of bij onduidelijkheid over wie wat waarom en wanneer heeft gedaan of nagelaten - passen we hoor en wederhoor toe. We vragen uitleg over het hoe en waarom voordat we tot een oordeel komen. We zijn voorzichtig met het beschuldigen van een collega of cliënt en staan ervoor open dat er wellicht in ons eigen gedrag ook onvolkomenheden zijn. Maar we dekken meningsverschillen en conflicten niet toe.

We maken zaken bespreekbaar en zoeken we naar een rechtvaardige en werkbare oplossing, zeker. Als een medewerker 'de klok luidt' over zaken die binnen onze organisatie niet deugen, dan ondersteunen we die medewerker. Ook van 'klokkenluiders' verwachten we echter dat ze eerst binnen de organisatie – met collega's én hun leidinggevende - over hun observaties spreken en bereid zijn de dialoog te voeren. Van collega's en de leidinggevende verwachten we dat die op hen beurt luisteren en openstaan voor deze observaties.

Ingewijden en nieuwkomers

In onze organisatie bestaat een hechte verbondenheid met elkaar ('teamgevoel') en met cliënten. Dat is een groot goed, maar kan voor 'nieuwkomers' een behoorlijke barrière opwerpen. Dit heeft te maken met de manier van werken en wordt versterkt door het geringe verloop in de personele bezetting. Wij vragen van onze cliënten dat ze nieuwkomers in de groep verwelkomen zodat deze zich onderdeel van de groep kunnen voelen. Dat verwachten wij onderling ook van elkaar. We stellen ons tot doel om te leren van nieuwkomers, die soms vragen stellen die wij vergeten zijn. Wij vragen van nieuwkomers om hun nieuwsgierigheid en verwondering te tonen.

Ambassadeur

Elke medewerker is een ambassadeur van De Skuul Jouw aandeel in de beeldvorming over De Skuul is belangrijk. Dat betekent dat we de waarden, normen en omgangsvormen die we intern hanteren ook naar buiten toe uitdragen in woord en gedrag. Met elkaar vertegenwoordigen wij onze organisatie.

Veiligheid

Wij dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de veiligheid van elkaar en onze cliënten. Dit betekent dat ieder van ons zorgt op de hoogte te zijn van [het ontruimingsplan](#). Bij gevaar, zoals in dit plan beschreven, laat ieder zijn of haar werkzaamheden liggen en richt alle energie op het herstellen van de veiligheid.

Doen en nalaten

Op de Skuul houden we ons aan de Nederlandse wet. Los daarvan vinden we het belangrijk respectvol om te gaan met mensen, dieren en materialen. Hieronder volgt een concretere uitwerking:

- We gaan ervan uit dat ieder van ons zich op de hoogte stelt van intern beleid en regelgeving.
- Op de Skuul gaan je zorgvuldig om met de middelen - goederen en faciliteiten - die de organisatie ter beschikking stelt. Zonder toestemming vooraf gebruik je deze niet voor persoonlijke doeleinden.
- Activiteiten buiten het reguliere behandelprogramma waarvan de opbrengsten ten goede komen De Skuul mogen in werktijd worden uitgevoerd. Denk aan lezingen, cursussen of presentaties, Een kleine attentie (bloemen, boekenbon, denk aan maximaal 25 Euro) is je van harte gegund.
- Als je nevenactiviteiten wilt ontplooien die raken aan het werkveld van De Skuul treed je in overleg met de bestuurder om te laten toetsen of deze nevenactiviteiten niet strijdig zijn met het bedrijfsbelang.
- Giften of geschenken van cliënten die niet meer zijn dan een 'aardigheidje' mogen worden aangenomen. Bij twijfel overleg je met elkaar en de bestuurder.
- Als je een geschenk krijgt aangeboden door een (beoogde) leverancier, dan meld je dit bij de bestuurder.
- Wij verwachten van elkaar dat we optimaal in staat zijn ons werk te doen. Dit betekent Het gebruik, voorafgaand aan en tijdens het werk, van stoffen die het reactievermogen of het oordeelsvermogen nadelig beïnvloeden niet is toegestaan. Als je twijfelt of je medicatie dat effect heeft, raadpleeg je een deskundige en overleg je met je leidinggevende.
- Respect voor cliënten - en voor collega's - blijkt ook uit de manier waarop we met informatie over de persoonlijke levenssfeer omgaan. Die informatie is vertrouwelijk. Wij communiceren daarover niet met derden, tenzij de cliënt of collega daar toestemming voor geeft, de wet het van ons verlangt of dat in het kader van goede zorgverlening of goed werkgeverschap functioneel is.
- Wat betreft jouw wijze van kleden en lichaamsverzorging verwachten wij van elke medewerker dat hij of zij hier op een bij werk, werkplek en functie passende wijze invulling aan geeft. In het bijzonder als medewerkers een 'vertegenwoordigende' rol vervullen.
- Je onderhoudt als medewerker van De Skuul buiten werktijd geen individuele contacten op persoonlijke titel met cliënten. Het gaat hier niet uitsluitend om face-to-face contacten, maar ook om contacten via email, telefoon en sociale media.

Grensoverschrijdend gedrag

Voor hulpverleners - en zeker in een setting als de Skuul waar lief en leed gedeeld wordt - kan het bewaren van de balans tussen afstand en nabijheid in sommige situaties een uitdaging zijn. Het is niet uit te sluiten dat affectieve en erotische gevoelens kunnen ontstaan, zowel tussen cliënt en hulpverlener als tussen collega's onderling. Omgekeerd kan er ook aversie ontstaan. Dergelijke

gevoelens laten zich niet dwingen door geboden en verboden. Ieder van ons is zelf verantwoordelijk voor het signaleren en bespreekbaar maken van (uitingen van) deze gevoelens zowel bij zichzelf als bij een collega. Voor gevoelens hebben we begrip, maar grensoverschrijdend gedrag, waaronder elke vorm van agressie, intimidatie en intimiteit wijzen wij af en is nooit zonder consequenties.

Klachtenprocedure en vertrouwenspersoon.

Met klachten over de gang van zaken kun je terecht bij de bestuurder. Hoewel we ons gezamenlijk verbinden aan een open sfeer waarin de kritische blik en daaruit voortvloeiende communicatie wordt aangemoedigd, kan het toch gebeuren dat je iets signaleert dat je niet met een directe collega of leidinggevende kunt delen. In dat geval kun je gebruik maken van de vertrouwenspersoon van Facit voor medewerkers (0251-212 202), www.facit.nl.

Klacht over het Bestuur en Klokkenluidersregeling

Een klacht over de Bestuurder die door de Bestuurder niet naar behoren wordt opgepakt kun je melden bij de voorzitter van de Raad van Toezicht. Deze zal de klacht in behandeling nemen wanneer blijkt dat je deze al hebt besproken met de bestuurder. Uitzondering op die regel is een situatie waarin er zwaarwegende redenen zijn waarom je dit niet kunt doen. Het heeft de voorkeur dat je de vertrouwenspersoon inschakelt voordat je naar de RvT stapt. Deze paragraaf heeft zowel betrekking op gedrag van de bestuurder dat niet in lijn is met deze gedragscode als voor ernstig vermoeden van overtreding van het Nederlands Recht. Denk hierbij ook aan frauduleus handelen, niet werken conform het Professioneel Statuut, de CAO of andere documenten waarin we de wettelijke verplichtingen hebben geoperationaliseerd.

Tenslotte

In deze code draait het om de bereidheid om jezelf en je collega's te blijven bevragen op gedrag in de werksituatie. Is dat gedrag functioneel? Is het ook professioneel in relatie tot cliënten, vertegenwoordigers en collega's? Is het fatsoenlijk? Is het moreel en ethisch verantwoord? Het gesprek over dergelijke vragen vinden we belangrijker dan het slaafs navolgen van regeltjes. Maar we erkennen dat het voeren van dat gesprek – het openstaan voor aanspreking, het durven aanspreken – een grotere uitdaging is dan je simpelweg aan regels houden. Op de Skuul hebben we daar een traditie in, laten we die koesteren en onderhouden.