



Gedragcode

Proceseigenaren: Maria Kwint
Vaststellingsdatum: juli 2025
Evaluatiedatum: juli 2026

Voor wie is de Gedragscode bedoeld en wat verwachten we van jou?

Deze Gedragscode is bedoeld voor alle medewerkers, vrijwilligers, leerlingen en stagiair(e)s van Archipel Thuis. De Gedragscode maakt deel uit van jouw (arbeids)overeenkomst. Lees de Gedragscode daarom goed.

Vanzelfsprekend staat in de Gedragscode dat iedereen zich houdt aan alle toepasselijke wet- en regelgeving. De Gedragscode is echter niet bedoeld als een uitputtende checklist. We vragen je dan ook om zelf kritisch te zijn op passend gedrag.

Ken de regels en handel hiernaar

We verwachten dat iedereen deze gedragscode kent en weet wat deze regels betekenen voor jouw rol binnen de organisatie. Handel hiernaar, naar elkaar en naar onze cliënten. We moeten ons bewust zijn van het vertrouwen dat we hebben gekregen en elkaar geven in de uitvoering van onze taken en verantwoordelijkheden.

Geef het goede voorbeeld

Archipel Thuis verwacht van jou dat je de Gedragscode begrijpt en naleeft, maar ook dat je het goede voorbeeld geeft. Goed voorbeeld doet immers volgen. Doe het juiste en spreek anderen ook aan op hun gedrag en/of het overtreden van de Gedragscode. Dat is niet altijd makkelijk. In het beleidsdocument “Veiligheid , samen zorgen voor een fijne werkomgeving” staat beschreven hoe we samen zorgen voor een fijne werkomgeving en hoe je moet handelen bij ongewenst gedrag.

1. We werken samen

De rode draad in alles wat we doen is dat we het samen doen. We zorgen samen en we werken samen. Met collega's ,met cliënten, naasten en andere betrokkenen. Hierbij stellen we ons open en onbevooroordeeld op. We staan open voor andere meningen, luisteren naar elkaar en tonen begrip. We helpen en vragen hulp waar nodig. De ondersteuningsvraag van de cliënt staat voor ons voorop, binnen de kaders van onze zorg en wat we hierin kunnen betekenen. We stellen ons professioneel op en maken geen misbruik van onze positie. Gemaakte afspraken komen we na.



wat doen we wel?

Openstaan voor een andere denkwijze of manier van werken

Feedback geven en vragen

Hulp vragen en bieden

Als team werken en collegiaal zijn

We praten met elkaar vanuit de principes van respectvolle communicatie



wat doen we niet?

Oordelen en veroordelen

Niet open staan voor feedback

Iemand aan zijn lot overlaten of buitensluiten

Dreigen en onder druk zetten

2. We zijn nieuwsgierig

Bij Archipel Thuis behandelen we iedereen eerlijk en gelijk. We zijn oprecht geïnteresseerd in de ander en in andere meningen en ideeën. Bovendien zijn we nieuwsgierig in ons werk en leren we graag nieuwe dingen. We staan open voor anders werken en voor innovaties die ons werk makkelijker maken. We willen onszelf ontwikkelen en leren van elkaar, en helpen elkaar groeien. Fouten maken mag.



wat doen we wel?

Geïnteresseerd en inlevend zijn; zonder oordelen of aannames

Openstaan voor verandering in werk en gedrag

Samen leren en anderen hierin motiveren en ondersteunen



wat doen we niet?

Negatief of afwijzend zijn richting andersdenkenden

Vasthouden aan negatieve oude gewoonten en gedrag

Fouten afstraffen

3. We gaan respectvol met elkaar om

We tonen respect voor ieders eigenheid. We omarmen en bevorderen inclusiviteit, en zorgen dat iedereen mee kan doen. We dringen onze mening niet aan een ander op en respecteren elkaars verschillen. Samen creëren we een veilige werk- en leefomgeving, waarin iedereen zich gerespecteerd en gewaardeerd voelt. Op die manier bouwen we aan wederzijds vertrouwen.



wat doen we wel?

Professioneel en beleefd met elkaar omgaan

Mensen in hun waarde laten

Elkaar aanmoedigen om ideeën en meningen te delen en hierna te luisteren

We kleden ons representatief en bij cliënt contact dragen we dienstkleding

We praten met en niet over elkaar

We gaan zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie en bedrijfsmiddelen



wat doen we niet?

Aanstootgevend, vernederend of intimiderend handelen

Manipuleren of bedreigen

Pestgedrag

Onderscheid maken op etniciteit, seksuele voorkeur, gender, politieke voorkeur, arbeidsbeperking of welke grond dan ook geloofsovertuiging,

Seksistisch, racistisch of discriminerend gedrag vertonen of accepteren

4. We durven

We hebben de vrijheid om onszelf te zijn en moedigen anderen aan hetzelfde te doen. We laten anderen in hun waarde en houden rekening met elkaar. We zijn veerkrachtig en we zijn in staat om onze grenzen aan te geven. We moedigen elkaar aan en werken met zelfvertrouwen. We durven om een moeilijk gesprek met elkaar aan te gaan. En we hebben het lef om zaken anders aan te pakken en te experimenteren.



wat doen we wel?

Openstaan voor verandering en durven te experimenteren

Grenzen aangeven en 'nee' zeggen

Werken vanuit (zelf)vertrouwen

Zaken bespreekbaar maken, eventueel met behulp van een collega



wat doen we niet?

Negatief of ongewenst gedrag toelaten

Moeilijke gesprekken uit de weg gaan

5. We werken continu aan onze ontwikkeling en begeleiden anderen

We nemen verantwoordelijken voor onze persoonlijke ontwikkeling en moedigen onze collega's aan hetzelfde te doen. We besteden voldoende tijd aan aandacht en begeleiding, waarbij we elkaar ondersteunen in groei. Door samen te werken, delen we onze kennis en kunde. We staan klaar om elkaar te helpen en zien wat een ander nodig heeft om zijn werk succesvol uit te kunnen voeren en fijn te kunnen werken en vragen om hulp als we onszelf niet bekwaam voelen in het uitvoeren van zorgtaken. We helpen elkaar onze kwaliteiten en talenten te ontplooien en houden rekening met ieders eigen leercurve.



wat doen we wel?

Elkaars kwaliteiten zien en waarderen

Hulp vragen als dat nodig is

Geduldig zijn, tijd nemen om zaken uit te leggen of feedback te geven

Meegroeien met de organisatie

Leren van fouten



wat doen we niet?

Uitdagingen uit de weg gaan en opgeven bij tegenslag

Elkaar afrekenen op fouten

Taken uitvoeren waarvoor we niet bevoegd en bekwaam zijn

6. We leven wet- en regelgeving na

Ons werk brengt verplichtingen en verantwoordelijkheden met zich mee, ook buiten werktijd en online. We zijn ons bewust van onze invloed en begrijpen de impact van ons gedrag op anderen. We zijn volledig op de hoogte van wet- en regelgeving, vooral van de professionele richtlijnen die zorgverleners dienen te volgen. We gedragen ons altijd in lijn met deze regels, zelfs als ze niet rechtstreeks op ons van toepassing zijn.



wat doen we wel?

Alert zijn op naleving van wet- en regelgeving door onszelf en anderen binnen Archipel Thuis

Ons bewust zijn van ons gedrag en uitingen; tijdens en buiten werktijd en online (zoals social media)

Toestemming vragen om interne informatie/beeldmateriaal te delen (buiten Archipel Thuis en/of online)



wat doen we niet?

Ons schuldig maken aan strafbare feiten

Bewust de grenzen opzoeken

Archipel Thuis in een kwaad daglicht stellen

Privacygevoelige informatie delen (buiten Archipel Thuis en/of online)

7. We zorgen voor onze eigen veiligheid, gezondheid en welzijn

We zijn samen verantwoordelijk voor een gezond, veilig werk- en leerklimaat. Voor onszelf en voor elkaar. We zijn ons continu bewust van de (voorbeeld)rol die Archipel Thuis in de samenleving heeft. Deze rol brengt verplichtingen en verantwoordelijkheden met zich mee, ook buiten werktijd en online. We zijn ons bewust van onze invloed en begrijpen de impact van ons gedrag op anderen.



wat doen we wel?

Elkaars grenzen respecteren, emotioneel en fysiek

Oog hebben voor elkaar, en elkaars veiligheid en gezondheid tijdens het werk

Hulp vragen als dit nodig is



wat doen we niet?

Onnodige risico's nemen die een gevaar met zich meebrengen over veiligheid, gezondheid en welzijn

Alcohol en psychoactieve middelen gebruiken voor of

Grensoverschrijdend gedrag vertonen of accepteren van een ander

*Het bespreekbaar maken als iemands veiligheid, gezondheid en/of
welzijn in het geding komt*

Stelen van cliënten of collega's van Archipel Thuis.

Consequenties bij je niet houden aan de gedragscode

We gaan ervan uit dat eenieder van ons zich aan bovenstaande afspraken houdt en dat indien nodig we elkaar hierop aanspreken. Mocht het elkaar binnen het team aanspreken niet afdoende helpen, zal kan hierover een melding gemaakt worden bij HR, dan wel manager WMO. Vanuit hen zal dan nagevraagd worden welke acties al ondernomen zijn en zal het gesprek aangegaan worden met de betrokken medewerker. Hiervan zal verslag gemaakt worden in het personeelsdossier opgenomen worden.

Bij herhaalde overtreding van de gedragscode en niet houden aan gemaakte afspraken kan leiden tot gepaste en proportionele (arbeidsrechtelijke) maatregelen. De maatregelen die opgelegd kunnen worden zijn onder meer (maar niet beperkt tot):

- Waarschuwing
- Schorsing
- Ontslag
- Inschakelen politie

Herhaling van gedrag waarvoor een disciplinaire maatregel is opgelegd, kan leiden tot het opleggen van een zwaardere maatregel.