

# Gedragscode relaties op de werkvloer

<b>Versiebeheer</b>	
Titel	Gedragscode relaties op de werkvloer
Auteur	Mens & Organisatie, Mariska van der Velde
Versienummer en datum	1.0 1 september 2024
Geautoriseerd door (naam) op (datum)	D.A. van Zijp, Domeinmanager Mens & Organisatie 19 augustus 2024
Instemming Ondernemingsraad door (naam) op (datum)	2 september 2024, Joris Broeren als voorzitter ondernemingsraad
Ingangsdatum	3 september 2024
Definitief vastgesteld en gepubliceerd op Zenya	3 september 2024

## Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Voor wie is deze gedragscode bedoeld? .....	3
3. Relaties tussen medewerkers op de werkvloer .....	3
3.1 Persoonlijke relatie .....	3
3.2 Liefdesrelatie .....	4
3.3 Het melden van de relatie en mogelijke maatregelen .....	5
4. Relatie met een patiënt .....	5
4.1 Persoonlijke relatie .....	5
4.2 Liefdesrelatie .....	5
4.3 Het beëindigen en overdragen van de behandeling en de maatregelen .....	5
5. Overtredingen .....	5
6. Overzicht relevante documenten .....	6
7. Wijzigingen.....	6

### 1. Inleiding

Binnen het HagaZiekenhuis spelen integriteit, vertrouwen, (on)afhankelijkheid en machts(on)gelijkheid een belangrijke rol. Eenheid in omgangsvormen, handelen en duidelijke afspraken hierover, draagt bij aan een goed functionerende organisatie en een prettig werk- en leerklimaat. Medewerkers moeten weten wat wel of niet is toegestaan wanneer het aankomt op relaties op de werkvloer. Het handelen van iedere medewerker is tenslotte van invloed op het functioneren van de medewerker en het imago (het gezicht) van het ziekenhuis.

Daarom hebben wij voor het handelen binnen onze organisatie een aantal uitgangspunten geformuleerd. Het Integriteitsbeleid vormt hiervoor de basis samen met de Gedragscode. Deze documenten vind je terug op *Zenya*. Omdat het HagaZiekenhuis een veilige en inclusieve omgeving wil bieden, is het ook van belang om duidelijke richtlijnen met betrekking tot relaties op te stellen. Deze lees je terug in deze Gedragscode relaties op de werkvloer.

### 2. Voor wie is deze gedragscode bedoeld?

Deze Gedragscode relaties op de werkvloer is bedoeld voor iedereen die werkzaam is binnen het HagaZiekenhuis. Dat wil zeggen iedereen die werkzaamheden verricht voor of binnen het ziekenhuis in het kader van beroepsuitoefening, scholing of vrijwilligerswerk. Deze Gedragscode relaties op de werkvloer is dus ook van toepassing op iedereen die als zelfstandige of via een extern bedrijf in het HagaZiekenhuis werkzaamheden verricht.

### 3. Relaties tussen medewerkers op de werkvloer

In het Integriteitsbeleid wordt benadrukt dat wij van iedereen binnen de organisatie integer gedrag verwachten. In de Gedragscode is uiteengezet welk gedrag van de medewerker gewenst is en dat het van belang is dat je je werkzaamheden op een onafhankelijke manier uitvoert. Ook staat hierin dat je situaties vermijdt waarin persoonlijke belangen of de belangen van anderen waarmee je in contact staat, verstrengelen met de belangen van het ziekenhuis. Voor zover het in je eigen vermogen ligt, probeer je ook de schijn van een dergelijke belangenverstrengeling voor te zijn.

Bepaalde relaties op de werkvloer kunnen van ongewenste invloed zijn op het verrichten van werkzaamheden. Zowel voor betrokkenen zelf als voor derden, zoals collega's of patiënten. In deze Gedragscode relaties op de werkvloer staan de afspraken uitgewerkt die wij hanteren bij het bestaan of aangaan van relaties op de werkvloer. Dit gaat over persoonlijke relaties, bijvoorbeeld in de familiesfeer, over liefdesrelaties en over relaties met een patiënt.

Relaties op de werkvloer kunnen leiden tot conflicten of belangenverstrengeling, in het bijzonder indien er tevens een hiërarchische en/of functionele werkrelatie bestaat tussen deze personen. Denk aan een relatie tussen een leidinggevende en een medewerker die onder diens aansturing valt. Dit soort relaties kunnen risico's met zich meebrengen zoals machtsmisbruik of belangenconflicten. Denk ook aan het effect op een veilige werksfeer voor collega's van de afdeling of het (project)team. Zij kunnen zich beperkt voelen in de mogelijkheid zich te uiten over situaties en omstandigheden op de werkvloer.

#### 3.1 Persoonlijke relatie

Een persoonlijke relatie houdt in dat je naast een collegiale relatie, ook een band meteen collega buiten het werk om hebt. Het kan voor de werkgever van belang zijn om te weten dat er buiten werk een persoonlijke relatie bestaat. Een medewerker meldt persoonlijke relaties daarom (bij het ontstaan) altijd aan de leidinggevende. De leidinggevende overlegt met de HR-adviseur en zij beoordelen of de relatie van invloed is op het integer en onafhankelijk kunnen functioneren of van invloed kan zijn op de collega's in bijvoorbeeld het (project)team of op de afdeling(en) waar betrokkenen werkzaam zijn.

Persoonlijke relaties die in beginsel van invloed zouden kunnen zijn en (bij het ontstaan) gemeld moeten worden (de opsomming is niet uitputtend):

- De relatie van ouder en kind.
- De relatie van broer en zus.
- De hechte vriendschappelijke relatie van vrienden/vriendinnen die elkaar ook regelmatig buiten werktijd spreken al dan niet in het bijzijn van anderen.

Voor alle bovenstaande persoonlijke relaties geldt dat je deze meldt wanneer je werkzaam bent op dezelfde afdeling. Je meldt de persoonlijke relatie eveneens wanneer er een functionele werkrelatie bestaat (denk aan samenwerken voor een project of je treft elkaar in bepaalde overlegstructuren). Het doet niet ter zake of er sprake is van een beoordelend en/of opleidend karakter in de werkrelatie, je stelt je leidinggevende altijd op de hoogte. Is een medewerker bijvoorbeeld in staat om zijn kind, broer of zus objectief aan te sturen en te beoordelen als we praten over het niveau van functioneren en/of de voortgang in opleidingsresultaten? Denk ook aan bevriende collega's die onderdeel van eenzelfde MT uitmaken, kan dat leiden tot conflicten en machtsmisbruik?

Wij realiseren ons dat de mate van hechtheid van een persoonlijke relatie en dan met name de vriendschappelijke relatie aanleiding kan geven tot twijfel over het wel of niet moeten melden ervan. Meld ik een vriendschappelijke relatie met een collega waar ik wel eens mee sport of een kopje koffie drink? Daar waar jullie met elkaar over situaties op het werk praten die van invloed zijn op jullie werkzaamheden en/ of jullie samenwerking raakt, meld je dit als zijnde een persoonlijke relatie bij je leidinggevende. Bij twijfel kan je je leidinggevende eerst informeren en bespreken jullie samen of de mate van hechtheid van de persoonlijke (vriendschappelijke) relatie aanleiding is om dit te moeten melden.

### 3.2 Liefdesrelatie

Er bestaat geen juridische definitie van een liefdesrelatie. Het HagaZiekenhuis gaat uit van een liefdesrelatie wanneer twee mensen (collega's) gevoelens voor elkaar hebben en daar ook naar handelen, waarbij er sprake is van een vorm van intimiteit.

In het geval van een liefdesrelatie begrijpt het HagaZiekenhuis dat het soms lastig kan zijn om deze te melden. Zeker wanneer er sprake is van een beginnende relatie waarvan je zelf nog niet weet hoe de relatie zich ontwikkelt. Echter, als medewerker heb je zelf de verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor een onafhankelijke en objectieve opstelling. In het geval van een liefdesrelatie kan het bijvoorbeeld lastig zijn om je objectiviteit te behouden.

Het HagaZiekenhuis moet op de hoogte worden gesteld van (het ontstaan van) (de opsomming is niet uitputtend):

- Een relatie tussen medewerkers werkzaam op dezelfde afdeling.
- Een relatie tussen een arts en arts-assistent (niet) in opleiding waarbij sprake is van een (functionele) werkrelatie die gekenmerkt wordt door een opleidend en daarmee beoordelend karakter.
- Een relatie tussen medewerkers waarbij sprake is van een hiërarchische werkverhouding, dat wil zeggen bijvoorbeeld tussen een leidinggevende/projectleider en een aan hem/haar rapporterende medewerker. Dit geldt voor alle niveaus binnen het ziekenhuis.
- Een relatie tussen leidinggevend en/of bestuurders (onderling).
- Een relatie tussen medewerkers die niet op dezelfde afdeling werken maar wel een functionele werkrelatie hebben.

Een liefdesrelatie tussen medewerkers van het HagaZiekenhuis is niet verboden, het is echter van belang dat het HagaZiekenhuis de afweging kan maken of de relatie het functioneren beïnvloedt, dan wel van invloed kan zijn op de collega's in bijvoorbeeld het (project)team of op de afdeling waar beide betrokkenen werkzaam zijn. Een medewerker meldt de liefdesrelatie daarom (bij het ontstaan) altijd aan de leidinggevende.

### 3.3 Het melden van de relatie en mogelijke maatregelen

Je meldt je relatie bij je leidinggevende, of indien niet mogelijk, bij diens leidinggevende of een HR-adviseur.

Het HagaZiekenhuis gaat vertrouwelijk met de melding om. In overleg met betrokkenen wordt bekeken of er (tijdelijke) maatregelen dienen te worden genomen om integer en onafhankelijk functioneren te waarborgen. Dit gaat in overleg met betrokkenen en heeft als doel om binnen twee weken tot een oplossing te komen waarmee een eventuele ongewenste situatie kan worden voorkomen. Betrokkenen zijn verplicht zich aan de (tijdelijke) maatregel te houden. De (tijdelijke) maatregel wordt schriftelijk vastgelegd in het personeelsdossier van betrokkenen.

Maatregelen die kunnen worden genomen zijn onder andere een interne overplaatsing of het bekleden van een andere functie. Zijn er geen interne mogelijkheden die een ongewenste situatie opheffen, wordt gekeken naar het al dan niet kunnen blijven voortbestaan van de dienstbetrekking van tenminste één van de betrokkenen.

## 4. Relatie met een patiënt

### 4.1 Persoonlijke relatie

Wanneer er een persoon wordt opgenomen op de afdeling waar je werkzaam bent, waarmee jij een persoonlijke (bijvoorbeeld familie of vriendschappelijke) relatie hebt, moet je dit melden bij je leidinggevende. In overleg wordt bekeken hoe te handelen. Kun je als verpleegkundige objectief en goed zorgen voor een ziek familielid, en wil je dat wel? Kun je assisteren bij de bevalling van een vriendin, en wat als de bevalling anders loopt dan verwacht? Er zijn geen harde regels wat wel en wat niet kan in dit geval. Wij verwachten dat medewerkers hier openheid over geven in het kader van hun eigen verantwoordelijkheid naar patiënten, collega's en naar zichzelf. Je leidinggevende beoordeelt of er (tijdelijke) maatregelen getroffen moeten worden teneinde zorg te kunnen blijven verlenen op integere, objectieve en onafhankelijke wijze.

### 4.2 Liefdesrelatie

Een liefdesrelatie met een patiënt, is niet toegestaan. Het is tuchtrechtelijk verwijtbaar, ook bij wederzijdse instemming. De behandelrelatie dient per direct te worden beëindigd en overgedragen te worden aan een collega. Vervolgens geldt een door de werkgever vast te stellen afkoelingsperiode die afhankelijk is van de aard van de behandelrelatie. Tijdens deze afkoelingsperiode is contact met de patiënt niet toegestaan.

### 4.3 Het beëindigen en overdragen van de behandeling en de maatregelen

Een liefdesrelatie met een patiënt meld je direct bij je leidinggevende. Je stopt met de behandeling en draagt deze in overleg met je leidinggevende over aan een collega. Dit geldt ook wanneer je merkt dat er (intieme) gevoelens ontstaan ten tijde van de behandeling. Je leidinggevende bepaalt samen met de HR-adviseur welke aanvullende maatregelen genomen worden. Deze afspraken worden in je personeelsdossier opgenomen.

Indien je in strijd met deze gedragsregels toch een liefdesrelatie met een patiënt aangaat of bent aangegaan en de behandelrelatie niet per direct beëindigd en overgedragen hebt, leidt dit tot disciplinaire maatregelen. Je aanvaardt deze gevolgen bij het besluit om in strijd met deze gedragsregels te handelen.

## 5. Overtredingen

Mogelijke maatregelen bij het niet naleven van de bepalingen en meldplicht uit deze Gedragscode relaties op de werkvloer zijn opgenomen in de 'Richtlijn interventies bij overtredingen'. Onderdeel van de disciplinaire maatregelen kan een melding bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd zijn. Dit kan leiden tot consequenties voor je kwalificaties en registraties (denk aan BIG, RGS) en daarmee je toekomstig perspectief op werken binnen de sector.

## 6. Overzicht relevante documenten

Hieronder een overzicht van de meest relevante documenten waarin verplichtingen of aanwijzingen zijn vastgelegd voor gedrag en/of handelen. Dit overzicht is een selectie en geeft geen compleet overzicht.

- a. Collectieve arbeidsovereenkomst
  - CAO Ziekenhuizen
- b. Wet- en regelgeving:
  - Wet Beroepen Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG)
  - Wet Geneeskundige Behandelingsovereenkomst (WGBO)
  - Wet Algemene verordening Persoonsgegevens (AVG)
  - Kwaliteitswet Zorginstellingen
- c. Beroepscodes
  - International Code of Nursing
  - Gedragsregels voor artsen (KNMG)
  - Gedragscodes voor overige beroepen
- d. Interne richtlijnen
  - Integriteitsbeleid
  - Gedragscode
  - Richtlijn voor interventies bij overtredingen
  - Privacyreglement
  - Gedragscode Internet en e-mail
  - Klokkenluidersregeling
  - Klachtenregeling medewerkers
  - Informatiebeveiligingsbeleid
  - Procedure melden datalek

Deze Gedragscode relaties op de werkvloer is onlosmakelijk verbonden met het Integriteitsbeleid, de Gedragscode en de Richtlijn voor interventies bij overtredingen.

## 7. Wijzigingen

Het HagaZiekenhuis heeft het recht deze Gedragscode relaties op de werkvloer van tijd tot tijd aan te passen. Bij wijzigingen van deze Gedragscode gaat het om 'collectieve' wijzigingen die voor alle medewerkers gelden. Als deze Gedragscode wordt aangepast, maken we de aanpassingen collectief kenbaar. Dit gebeurt door dit document in gewijzigde vorm op Zenya te plaatsen. Na bekendmaking van de betreffende wijzigingen, is de Gedragscode direct in gewijzigde vorm op alle medewerkers van toepassing.