

DE ETHISCHE CODE VAN DE RAEGER STICHTING



Do what is right, not what is easy

DE ETHISCHE CODE

De ethische code van de Raeger Stichting bestaat uit een verklaring van onze ethische waarden en een beschrijving van de normen waaraan de standaardprocedures die worden gehanteerd binnen onze organisatie dienen te voldoen.

- Alle werknemers van het Raeger Autismecentrum gedragen zich volgens de hoogst mogelijke ethische normen, die in overeenstemming zijn met de visie, missie en doelstellingen van onze organisatie, die gericht is op het behandelen en begeleiden van onze cliënten: kinderen met autisme. Wij gaan in feite een commitment aan met iedere individuele cliënt en zijn doordrongen van onze persoonlijke verantwoordelijkheid jegens hem of haar;
- Bij al onze activiteiten ten behoeve van de Raeger Stichting zijn wij ons ervan bewust dat onze cliënten voor ons het hoogste goed vertegenwoordigen. Onze professionele houding en gedrag zijn gebaseerd op onze uitstekende trackrecord wat betreft het bieden van de best mogelijke zorg aan onze cliënten en dito ondersteuning bij hun ontwikkeling tot zelfstandigheid en mogelijkheden tot maatschappelijk functioneren.
- Wij zijn ons er te allen tijde van bewust dat wij publieke dienstverleners zijn en dat de zorg voor onze cliënten wordt bekostigd met publieke middelen. Het beschikken over gemeenschapsgeld vereist goed rentmeesterschap van ons en een behoedzaam en verantwoord beheer van onze financiën.

De morele waarden van onze organisatie

De morele kernwaarden van onze organisatie worden weergegeven door de letters die tezamen het woord Raeger vormen: **R**espectvol, **A**uthentiek, **E**nergiek, **G**edreven, **E**nthousiast en **R**esultaatgericht.

- De morele waarden van de Raeger Stichting vormen een leidraad voor ons handelen dat gericht is op duurzaamheid en veerkracht. Duurzaam wil zeggen dat we bij elke beslissing die we nemen toekomstgericht zijn en de huidige en toekomstige behoeften meewegen. Onze veerkracht zorgt ervoor dat nooit opgeven en altijd tot het uiterste gaan voor de ontwikkeling van onze cliënten;
- Onze beroepsethiek brengt met zich mee dat onze houding, gedrag en functioneren volledig gericht is op het aanleren van vaardigheden aan onze cliënten en het vergroten van hun zelfredzaamheid. Zodoende streven wij ook de organisatiedoelstellingen na.

De ethische verwachtingen ten aanzien van onze medewerkers

- In overeenstemming met de gedragscode van de Raeger Stichting, behandelen wij onze cliënten, collega's en alle andere betrokkenen bij de zorg voor onze cliënten altijd met respect voor hun waardigheid. Wij maken geen onderscheid op grond van ras, afkomst, nationaliteit, godsdienst of levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap, zwangerschap en burgerlijke staat. Wij zijn aanspreekbaar op ons gedrag en dragen verantwoordelijkheid voor onze daden. Wij zijn professioneel.
- Wij begrijpen goed dat we werkzaam zijn in een professionele omgeving. Dat is dan ook het doel van al ons handelen en van ons gedrag. De relaties die we aangaan op het werk dienen een zakelijk doel en hebben een zakelijk karakter.

- Wij zijn ons ervan bewust dat intieme relaties van welke soort dan ook op het werk niet acceptabel zijn en niet worden toegestaan.
- Omdat we in een professionele setting werken, laten we ook een bijpassende houding en gedrag zien. We zorgen ervoor dat we altijd een nette en verzorgde indruk maken conform de normatieve en culturele tradities van onze werksoort. We gedragen ons altijd hartelijk en vriendelijk jegens iedereen en houden onze werkomgeving altijd netjes en schoon.
- Wij erkennen dat we te maken hebben met cliënten met een beperking die afhankelijk zijn van onze zorg en onze hulp om vooruitgang te kunnen boeken. Onze cliënten moeten daarbij continue door ons worden beschermd en wij hebben het voorrecht om hen bij te staan in hun ontwikkeling.
- Wij houden datgene geheim wat ons in vertrouwen is verteld en wat ons ter kennis is gekomen betreffende onze cliënten, collega's of de organisatie en waarvan wij kunnen begrijpen dat het vertrouwelijk van aard is.

De rol van onze leidinggevenden bij het creëren en in stand houden van een ethische omgeving

- Wij waarderen authentiek leiderschap in onze organisatie en onderschrijven dat onze leidinggevenden het voortouw nemen en een voorbeeldfunctie vervullen als het gaat om integer en ethisch gedrag. Onze leidinggevenden staan open voor feedback en luisteren actief naar hun medewerkers en naar hun omgeving. Zij nemen verantwoordelijkheid en zijn aanspreekbaar op hun gedrag.

De procedure voor het melden van ethische kwesties en de bescherming van medewerkers daarbij

- In het geval dat zich een ethische kwestie voordoet, dan melden wij onze klacht bij onze directe leidinggevende of aan de directeur-bestuurder. Mochten we het gevoel hebben niet correct te zijn behandeld, of vinden dat onze klacht niet adequaat in behandeling is genomen, dan hebben wij de mogelijkheid om contact op te nemen met de externe vertrouwenspersoon.

Mogelijke sancties bij onethisch gedrag

- In het geval van onethisch gedrag, leidt dit, afhankelijk van de ernst daarvan, tot de volgende maatregelen: er wordt een gesprek gevoerd met de medewerker waarin hij of zij ter verantwoording wordt geroepen voor zijn of haar handelen of gedrag. Afhankelijk van de omstandigheden en van de uitkomst van het gesprek wordt al dan niet afgezien van het nemen van sancties. Gaat het om een ernstige overschrijding van onze ethische normen, dan volgt een eerste formele waarschuwing. Herhaling van de overtreding kan aanleiding vormen tot ontslag.