



Gedragscode voor medewerkers

Deze gedragscode schept duidelijkheid over gewenst en ongewenst gedrag voor alle medewerkers van Arkin en iedereen die werkzaamheden verricht in de gebouwen of op de terreinen van Arkin.

Zo doen
wij dat
bij Arkin

Inhoudsopgave

Inleiding

Wat is een gedragscode?

Integriteitsmanagement
Aansluiting bij andere regelgeving
Reikwijdte

Arkin is mensenwerk

Sterk in de stad
Cliënten perspectief bieden

Integer handelen nader uitgewerkt

Medewerkers-cliënten
Functionele en niet-functionele gedragingen
Respectvol handelen
Privacy en geheimhouding
Bezoek in thuissituatie
Werkomgeving
Alcohol en drugs
Commerciële handelingen
Fysiek ingrijpen
Persoonlijke relaties
Gedrag buiten werktijd

3	Medewerkers onderling	10
	Respect voor de ander	10
4	Ongewenst gedrag	10
4	Onvrede bespreken	10
5	Onderlinge relaties	11
5	Nevenfuncties	11
6	Organisatiebrede afspraken	12
6	Respect voor elkaars rechten en integriteit	12
7	Verzuim	12
	Arbo-beleid	12
8	E-mail, intranet en internet	13
8	Mobiele telefoon	13
8	Social media	13
8	Omgaan met media	14
8	Omgaan met geld en goederen	14
8	Relatiegeschenken	14
9	Aanspreken en melden	15
9	Klokkenluidersregeling	15
9	Aangifte van strafbare feiten	15



Inleiding

De cruciale rol van integriteit binnen Arkin

Lef, nieuwsgierigheid en verbinding zijn de kernwaarden van Arkin. Onze medewerkers tonen lef door onder moeilijke omstandigheden de best mogelijke zorg te bieden. Ze blijven vragen stellen, willen begrijpen wat er speelt en staan open voor nieuwe ideeën en perspectieven. Tegelijk zoeken ze actief de verbinding met cliënten en andere betrokkenen. Die verbinding vraagt om een duidelijke kader: integriteit.

Arkin wil een integere organisatie zijn en gaat zorgvuldig om met cliënten, medewerkers, familie, verwijzers en samenwerkingspartners. Integer handelen laat zich niet vatten in regels en procedures maar draait om cultuur en houding. Het is een kwestie van normen, waarden, vertrouwen en het besef van wat wel en niet toelaatbaar is.

De meeste medewerkers voelen goed aan wat integer handelen betekent, maar soms vervagen grenzen, verschuiven rollen en ontstaat onzekerheid. Dan ontstaat een grijs gebied. Deze gedragscode helpt daar duidelijkheid in te scheppen en een gezamenlijke interpretatie van integriteit binnen Arkin te bevorderen. Toch is een gedragscode alleen niet genoeg. Integriteit gaat leven als we er samen over praten: wat vinden we integer, wat niet? Wat accepteren we wel en wat niet — en waarom? We vragen medewerkers dit bespreekbaar te maken in werkoverleg, zodat er een gedeeld begrip ontstaat binnen de eigen eenheid en het eigen werk.

Dick Veluwenkamp en Floor van Dijk
Raad van Bestuur Arkin



Wat is een gedragscode?

Iedereen handelt vanuit eigen normen en waarden. Meestal gaat dat goed. Maar soms verschillen opvattingen en ontstaan er misverstanden, irritaties of zelfs conflicten. Een gedragscode helpt om zulke situaties te voorkomen of op te lossen.

De gedragscode van Arkin beschrijft welk gedrag we verwachten van medewerkers in relatie tot cliënten, naasten, collega's, leveranciers en de organisatie. Het doel is om binnen Arkin het gesprek aan te gaan over wat wenselijk is — en wat niet. Zo creëren we duidelijkheid met bijbehorende afspraken, regels en consequenties. Openheid en transparantie staan hierbij voorop.

De gedragscode is dus een hulpmiddel om integriteit te bevorderen. We leggen vast welk gedrag, welke houding en welk handelen we verwachten van alle medewerkers, leerlingen, vrijwilligers, stagiairs en ingehuurd krachten. Daarmee geven we intern én extern een helder signaal af over onze normen, waarden en ons professionele handelen.

Let op: Een gedragscode is geen wet en wordt niet van bovenaf opgelegd. Er staan geen sancties of straffen in uitgewerkt. Voor informatie over eventuele maatregelen verwijzen we naar de personeelsregelingen op Arkinpedia.

Integriteitsmanagement

Misstanden ontstaan vaak door meerdere oorzaken en zijn zelden te herleiden tot één persoon. Ook Arkin als organisatie draagt verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld als er onvoldoende aandacht is geweest voor preventie. Vertrouwen op goede bedoelingen is niet genoeg. Arkin moet actief middelen inzetten om verantwoordelijk gedrag te stimuleren en ongewenst gedrag te voorkomen. Dit proces noemen we integriteitsmanagement.

Bij integriteitsmanagement draait het om de volgende aspecten:

Helderheid	Medewerkers weten wat wenselijk en onwenselijk gedrag is.
Consistentie	Leidinggevenden geven het goede voorbeeld.
Uitvoerbaarheid	De gestelde eisen zijn haalbaar.
Betrokkenheid	Er is draagvlak binnen de organisatie.
Zichtbaarheid	Gedrag is zichtbaar.
Bespreekbaarheid	Dilemma's zijn bespreekbaar.
Aanspreekbaarheid	Er is sociale controle op gedrag.

Bij elk aspect stellen we drie vragen:

- Wat is de feitelijke situatie?
- Wat is de gewenste situatie?
- Hoe bereiken we die gewenste situatie?



Het management is verantwoordelijk voor het opzetten en uitvoeren van integriteitsmanagement binnen Arkin. Leidinggevendens zorgen dat integriteit een actueel onderwerp blijft, versterken het bewustzijn hierover bij medewerkers en handhaven de afspraken binnen de hele organisatie.

Ze brengen de gedragscode onder de aandacht tijdens trainingen, (inter)collegiaal overleg en intervisie. Zo blijft integriteit levend binnen het dagelijks werk van medewerkers én leidinggevendens.

Aansluiting bij andere regelgeving

Iedere medewerker houdt zich aan de geldende wet- en regelgeving, waaronder: de CAO GGZ, de WGBO, de AVG, de Wvvgz en de Wet BIG. Ook Arkin-specifieke richtlijnen en procedures, zoals het privacyreglement, zijn bindend.

Daarnaast volgen veel beroepsgroepen (psychiaters, artsen, psychologen, verpleegkundigen en therapeuten) een eigen beroepscode. Deze codes beschrijven de grenzen in het gedrag tussen hulpverlener en hulpvrager. Denk aan richtlijnen van onder andere: KNMG, NIP, NVvP en V&VN. Leden van deze beroepsgroepen worden geacht bekend te zijn met hun beroepscode en daarnaar te handelen. Ze kunnen dus zowel op deze gedragscode als op hun eigen richtlijnen en standaarden worden aangesproken.

Reikwijdte

Deze gedragscode geldt voor alle medewerkers van Arkin, zowel in klinische en ambulante functies als binnen ondersteunende diensten. Ook geldt de code voor iedereen die werkzaamheden verricht in de gebouwen of op de terreinen van Arkin.

De gedragscode legt geen regels vast voor de eeuwigheid. Waarden en normen ontwikkelen zich. Wat nu als acceptabel geldt, kan over een paar jaar als onwenselijk worden gezien — of andersom. Regelmatige toetsing houdt deze code actueel. Zo blijven we scherp en versterken we samen de professionele werkhouding binnen Arkin.



Arkin is mensenwerk

Sterk in de stad

De gedragscode van Arkin sluit aan bij onze missie en kernwaarden, vastgelegd in Sterk in de Stad (2011). Onze missie is kort en krachtig: we verbinden cliëntperspectief met vakmanschap. Hieruit volgen drie kernwaarden:

- Lef tonen
- Nieuwsgierig zijn
- Verbinding tot stand brengen

We investeren in hooggekwalficeerde en betrokken medewerkers. Dankzij hun vakmanschap bieden zij de best mogelijke zorg en ondersteuning aan individuele cliënten. Binnen Arkin bundelen we verschillende expertises en werken actief samen met ketenpartners en andere organisaties. We ondersteunen cliënten bij het (opnieuw) opbouwen en onderhouden van sociale contacten.

Onze medewerkers durven verder te kijken dan de bestaande kaders. Ze zoeken naar maatwerkoplossingen zonder zich direct neer te leggen bij de beperkingen die de organisatie lijkt te geven. Ze stellen ambitieuze doelen die net dat beetje extra vragen. Ook nemen ze, waar nodig, een voortrekkersrol op zich.

Kortom: Arkin verwacht van iedere medewerker zorgvuldig en professioneel handelen, in lijn met onze kernwaarden.





Clënten perspectief bieden

De oriëntatie op cliënten is het belangrijkste leidende principe voor de zorgverlening en verdere ontwikkeling van Arkin. Arkin streeft naar het leveren van moderne zorg van hoge kwaliteit, afgestemd op de mogelijkheden van de cliënt. Het bieden van perspectief geeft richting aan onze zorg.

We erkennen dat cliënten deel uitmaken van sociale netwerken. Verbondenheid met hun omgeving is essentieel. Daarom informeren en betrekken we naasten — zoals ouders, partners, kinderen en andere direct betrokkenen — actief bij de behandeling. Zo werken we samen aan stabiliteit voor de cliënt én diens directe omgeving.

We geloven in de kracht en emancipatie van de cliënt, die zelf regie voert over het eigen leven. Ook als hulpverleners weten we het niet altijd 100% zeker; daarom is bescheidenheid op z'n plaats. Als zorg ongevraagd of onvrijwillig is, bieden we die altijd met respect en streven we naar zo min mogelijk dwang of drang.

Onze communicatie is open en transparant. We gaan morele dilemma's niet uit de weg. Deze vragen om ethische reflectie én toepassing in de dagelijkse praktijk. We benaderen elke cliënt met het besef dat culturele en historische achtergrond een belangrijke rol speelt in psychische problematiek.

Integer handelen nader uitgewerkt

Medewerkers-cliënten

Functionele en niet-functionele gedragingen

De relatie tussen hulpverlener en cliënt vormt bij Arkin de basis van goede en passende zorg aan de cliënt. De cliënt heeft hierin een bijzondere positie en verdient een veilige omgeving. Ook moet de cliënt erop kunnen vertrouwen dat het zorg- en behandelaanbod aansluit bij diens persoonlijke behoeften.

De medewerker is een professional, maakt onderscheid tussen functioneel en niet-functioneel gedrag en is zich voortdurend bewust van de afhankelijkheidsrelatie van de cliënt.

Respectvol handelen

De medewerker handelt met respect voor de emotionele, culturele en fysieke integriteit van cliënten. Gedrag en houding dragen bij aan een respectvolle benadering.

Niet-functioneel gedrag dat de integriteit van de cliënt aantast of het therapeutisch klimaat verstoort, is ontoelaatbaar. Arkin hanteert bewust geen kledingvoorschriften. Wel wordt verwacht dat medewerkers kleding kiezen die past bij respectvolle omgang met cliënten.

Privacy en geheimhouding

De medewerker handelt volgens het privacyreglement van Arkin. Informatie die via het werk bekend wordt, blijft vertrouwelijk. Alleen overleg met collega's of leidinggevenden binnen functionele context vormt daarop een uitzondering.

De geheimhouding blijft van kracht, ook na beëindiging van het dienstverband.

Bezoek in thuissituatie

Bezoeken aan cliënten thuis vinden uitsluitend plaats als onderdeel van ambulante begeleiding of thuiszorg. Het uitnodigen van cliënten in de eigen thuissituatie of het meenemen van cliënten naar huis is niet toegestaan.

Werkomgeving

De medewerker is, samen met de werkgever, verantwoordelijk voor een veilige en hygiënische werkomgeving. De medewerker zet zich in voor en wijst de werkgever op (verbeterpunten voor) een veilige en hygiënische werkomgeving.

Alcohol en drugs

Tijdens werktijd gebruikt de medewerker geen alcohol of drugs en werkt ook niet onder invloed daarvan. Medewerkers vervullen hierin een voorbeeldrol. In bijzondere situaties — zoals bij recepties of teamuitjes — kan de leidinggevende toestemming geven om in beperkte mate alcohol te gebruiken. Het beleid rondom alcohol- en middelengebruik is verder uitgewerkt in de Regeling alcohol en drugsgebruik, te vinden op Arkinpedia.

Commerciële handelingen

De medewerker initieert geen commerciële handelingen richting (ex-)cliënten en gaat daar ook niet op in. Dit geldt bijvoorbeeld voor het aan- of verkopen van goederen of diensten.

Fysiek ingrijpen

Fysiek ingrijpen vindt alleen plaats bij incidenten of crisissituaties. Het gaat uitsluitend om situaties waarin ingrijpen nodig is om een onverantwoorde escalatie te voorkomen.

Persoonlijke relaties

De medewerker gaat geen (intieme) persoonlijke relatie aan met een (ex-)cliënt en reageert niet op seksuele toenadering. Ook neemt de medewerker hierin zelf geen initiatief. Als een cliënt verliefd wordt op een medewerker, of andersom, dan wordt dit direct besproken met de leidinggevende. Samen wordt gezocht naar een passende oplossing. De zorgverlening mag hiervan nooit schade ondervinden.

Gedrag buiten werktijd

Cliënten van Arkin vormen een kwetsbare doelgroep. Gedrag van medewerkers in privésituaties kan invloed hebben op het vertrouwen in hun integriteit en professionaliteit. Het is daarom belangrijk om ook buiten werktijd zorgvuldig om te gaan met hoe men zich in het openbaar presenteert.

Gedragingen die het vertrouwen in de medewerker of diens integriteit kunnen ondermijnen, worden vermeden — ook in privétijd.



Medewerkers onderling

Arkin is een organisatie waar professionals graag willen werken en waar toekomstige professionals hun opleiding willen volgen. Medewerkers zijn op de hoogte van en hebben toegang tot aanwezige kennis, ervaring en expertise binnen de organisatie. Ook voor persoonlijke ontwikkeling zijn er voldoende mogelijkheden.

Initiatief nemen, aanpakken en out-of-the-box denken worden binnen Arkin actief gestimuleerd én beloond.

Wanneer regels ontbreken of onvoldoende houvast bieden, komt het aan op het vermogen van de medewerker om zelfstandig en verantwoordelijk te handelen, in lijn met de normen en waarden van Arkin. Integriteitsmanagement ondersteunt hierin: het management geeft het goede voorbeeld en stimuleert een open cultuur waarin ethische reflectie centraal staat.

Respect voor de ander

Arkin hecht veel waarde aan een veilige werkomgeving waar iedereen zich gerespecteerd voelt. De omgang onder collega's is gebaseerd op respect voor ieders: godsdienst of levensovertuiging, politieke voorkeur, ras of nationaliteit, geslacht, seksuele gerichtheid, genderexpressie en genderidentiteit en burgerlijke staat.

Ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag, seksuele intimidatie of ongewenste intimiteiten tussen collega's zijn ontoelaatbaar.

Bij confrontatie met ongewenst gedrag:

- Wordt dit direct gemeld bij de leidinggevende die maatregelen kan nemen.
- Kan een vertrouwenspersoon worden ingeschakeld.
- Is het mogelijk een klacht in te dienen bij de klachtencommissie voor medewerkers.
- Collega's die getuige zijn van ongewenst gedrag of een ongewenste intimiteit, melden dit bij hun leidinggevende.

Onvrede bespreken

Bij onvrede over de samenwerking of over het gedrag van een ander binnen de organisatie, bespreekt de medewerker dit eerst met de betreffende persoon. Levert dat geen resultaat op of voelt het onveilig, dan wordt de direct leidinggevende ingeschakeld. Deze onderneemt vervolgens actie, bijvoorbeeld via bemiddeling.





Onderlinge relaties

Collega's gaan professioneel met elkaar om en behouden een werkrelatie, wat bijdraagt aan een open en veilige werksfeer. Ontstaat er een liefdesrelatie tussen twee collega's binnen één afdeling of tussen begeleider en stagiaire, dan wordt dit gemeld bij de leidinggevende.

De leidinggevende bespreekt de situatie met betrokkenen. Als er geen sprake is van ongewenste werksituaties, kan worden besloten de relatie te gedogen.

Uitgangspunt is dat een liefdesrelatie de werkrelatie niet beïnvloedt. Bij risico op beïnvloeding volgt een overplaatsing van één van beide partners.

Collega's die hinder ervaren van de relatie tussen anderen melden dit bij de leidinggevende, die dan een heroverweging maakt.

Daarnaast wil Arkin voorkomen dat medewerkers op dezelfde locatie werken wanneer zij directe familie van elkaar zijn of een zeer hechte vriendschap hebben, als dit de uitvoering van het werk belemmert. De leidinggevende weegt in dat geval het organisatiebelang af. Is er sprake van een belemmering, dan volgt overplaatsing.

Nevenfuncties

Nevenfuncties zijn toegestaan, zolang deze niet strijdig zijn met de functie of het belang en het aanzien van Arkin. Een nevenfunctie waarin concurrerende producten of diensten worden aangeboden, is niet te combineren met een dienstverband bij Arkin.



Organisatiebrede afspraken

Respect voor elkaars rechten en integriteit

Medewerkers van Arkin gaan collegiaal en respectvol met elkaar én met anderen om. Integriteit staat centraal. Iedereen verricht zijn of haar werk zonder onderscheid te maken op basis van: godsdienst of levensovertuiging, politieke voorkeur, ras, geslacht, seksuele gerichtheid, genderidentiteit of genderexpressie of andere persoonsgebonden kenmerken.

Naast het feit dat dit wettelijk is verboden, zijn beledigingen, discriminatie, seksuele intimidatie en pesten uitingen van ongewenste omgangsvormen en gebrek aan respect. Wees er in dit verband van bewust dat bepaalde gedragingen of opmerkingen — binnen of buiten werktijd —discriminerend kunnen zijn, ook als dat niet zo bedoeld is.

Seksuele intimidatie is een uiting van gebrek aan respect en tast de persoonlijke integriteit aan. Het gaat hierbij om seksueel getinte aandacht, verbaal of fysiek, die door de ander als ongewenst, kwetsend of bedreigend wordt ervaren.



Verzuim

Bij verzuim wegens medische klachten informeert de medewerker diens leidinggevende. Samen wordt bekeken welke werkzaamheden nog mogelijk zijn binnen de beperkingen.

De medewerker:

- Werkt actief mee aan het re-integratieproces.
- Accepteert passende werkzaamheden die de leidinggevende aanbiedt.
- Blijft – voor zover mogelijk – bereikbaar voor contact met de leidinggevende of bedrijfsarts.
- Doet er alles aan om herstel te bevorderen.
- Houdt de leidinggevende op de hoogte van veranderingen in de gezondheidssituatie.

Het verzuimbeleid binnen Arkin is nader uitgewerkt in het Verzuimprotocol en is terug te vinden op Arkinpedia.

Arbo-beleid

Medewerkers zijn mede-verantwoordelijk voor de uitvoering van het arbo- en veiligheidsbeleid van Arkin. Het is belangrijk dat zij:

- Actief deelnemen aan werkoverleggen.
- Georganiseerde voorlichtingen en trainingen bijwonen.
- Gemaakte afspraken, protocollen en procedures naleven.
- Arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen (juist) gebruiken.
- Onveilige situaties of arbo-knelpunten aan de leidinggevende melden.

De leidinggevende en medewerker dragen samen zorg voor een open aanspreekcultuur om dit samen bespreekbaar te houden.

E-mail, intranet en internet

Tijdens het werk zijn e-mail, intranet en internet beschikbaar voor zakelijke doeleinden. Beperkt persoonlijk gebruik is toegestaan zolang:

- Dit de werkzaamheden niet verstoort.
- Het geen verboden inhoud of gedrag betreft.
- Het geen schade toebrengt aan de functievervulling.

Het is niet toegestaan om berichten te verzenden, materiaal te downloaden of websites te bezoeken:

- Met pornografische, racistische, discriminerende, beledigende of aanstootgevende (of seksueel) intimiderende inhoud.
- Die oproepen tot haat of geweld.

De regels hierover staan in het Reglement voor gebruik van netwerk, e-mail, internet en social media, te vinden op Arkinpedia.

Mobiele telefoon

Arkin stelt mobiele telefoons en soortgelijke middelen beschikbaar voor zakelijk gebruik. Privégebruik is toegestaan, zolang het beperkt blijft tot maximaal 10% van het totale gebruik.

Social media

Arkin staat open voor dialoog, kennisdeling en ideeënuitswisseling via social media. Medewerkers mogen hier daarom actief aan deelnemen, zolang het werk er niet onder lijdt. Bij privégebruik via Arkin-faciliteiten gelden de normale beveiligings- en controleregels.

Belangrijke richtlijnen:

- Vertrouwelijke of gevoelige informatie over cliënten, hun partners, andere naasten en collega's wordt niet gedeeld.
- Bij publicaties over Arkin op externe platforms of op social media over een onderwerp dat wel te maken kan hebben met Arkin wordt duidelijk vermeld dat dit op persoonlijke titel gebeurt, bijvoorbeeld met een disclaimer zoals: "De hier gepubliceerde uitingen vertegenwoordigen uitsluitend mijn persoonlijke mening en opvatting en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van Arkin."

Medewerkers zijn persoonlijk verantwoordelijk voor de inhoud die ze, voor zover dat niet tot hun functie behoort, publiceren op blogs, wiki's, fora en andere media die gebaseerd zijn op user-generated content. Medewerkers zijn zich ervan bewust te zijn dat ze zich met social media in een 'sociale omgeving' begeven en dat de 'normale' omgangsregels ook hier van toepassing zijn. Onnadenkend gedrag kan schade toebrengen aan Arkin, het vertrouwen van cliënten of het imago van de geestelijke gezondheidszorg.

Ook gedrag buiten werktijd – wat geen direct verband heeft met de werkzaamheden bij Arkin – kan gevolgen hebben voor het werk of voor het vertrouwen in de medewerker. De medewerkers is zich bewust van de kwetsbare doelgroep en van de verantwoordelijkheid die hoort bij het werk.

Bij twijfel over een publicatie, onderwerp of discussie, is het raadzaam om contact op te nemen met de afdeling Communicatie.

In het reglement voor het gebruik van het netwerk, e-mail, internet en social media – te vinden op Arkinpedia – zijn de voorwaarden voor gebruik van social media nader vastgelegd.



Omgaan met media

Voor contact met de pers gelden binnen Arkin duidelijke afspraken, vastgelegd in het Persprotocol. Deze zorgen voor een eenduidige en gecoördineerde communicatie.

Omgaan met geld en goederen

De zorg van Arkin wordt grotendeels bekostigd met gemeenschapsgeld. Daarom is het belangrijk om hier zorgvuldig mee om te gaan. Dit geldt ook voor het gebruik van bedrijfsmiddelen, van kantoorartikelen tot gebouwen.

Richtlijnen:

- Declaraties worden correct en verantwoord ingediend.
- Materialen worden duurzaam ingekocht.
- Medewerkers doen geen zaken met familie of verwanten.

Cadeaus aan cliënten worden niet gegeven, en ook niet ontvangen. Bij het afscheid mag een cliënt wel een kleine attentie geven (zoals bloemen, bonbons of een boekenbon) tot maximaal €20. De medewerker meldt dit bij diens leidinggevende.

Relatiegeschenken

Het kan voorkomen dat een medewerker een attentie ontvangt van een externe relatie. Als de waarde ervan niet meer bedraagt dan 20 euro, is het toegestaan deze aan te nemen. Geschenken boven de 20 euro worden gemeld bij de leidinggevende en komen in overleg met de leidinggevende geheel of gedeeltelijk ten goede aan de afdeling.

Ook worden zonder toestemming van de leidinggevende geen geschenken, reizen of giften aangenomen van de farmaceutische industrie.

Lunch of diner in het kader van een zakelijke afspraak is toegestaan.



Aanspreken en melden

Wanneer handelen (dreigt) af te wijken van de gedragscode, spreken medewerkers elkaar aan op hun verantwoordelijkheid en professioneel handelen. Wanneer de medewerker zich geconfronteerd ziet met een (dreigende) overschrijding van de gedragscode door zichzelf of door een ander, dan kan die het volgende doen:

- Bij twijfel over het eigen gedrag: bespreek het met de leidinggevende of een vertrouwenspersoon.
- Bij zorg over het gedrag van een ander: maak dit bespreekbaar, of – als dat lastig is – schakel de leidinggevende of een vertrouwenspersoon in.
- Ernstig grensoverschrijdend gedrag of een vermoeden daarvan: direct melden bij de leidinggevende.

Klokkenluidersregeling

Medewerkers en anderen met een contractuele relatie tot Arkin kunnen zonder risico voor hun rechtspositie melding doen van vermeende onregelmatigheden van algemene, operationele of financiële aard. Deze melding richt zich tot de voorzitter van de Raad van Bestuur. Gaat het om het functioneren van (één van) de leden van de Raad van Bestuur, dan wordt de melding gedaan bij de voorzitter van de Raad van Toezicht.

Wanneer er geen of onvoldoende gehoor wordt gegeven aan de melding, of als er een vermoeden bestaat dat de Raad van Toezicht zelf betrokken is bij de onregelmatigheden, kan contact worden opgenomen met de bevoegde toezichthoudende instantie – zonder risico voor de eigen rechtspositie.

De volledige regeling is te vinden op Arkinpedia.

Aangifte van strafbare feiten

Als een medewerker getuige is van of zelf betrokken raakt bij een strafbaar feit, bestaat de mogelijkheid om hiervan aangifte te doen. Overleg met de leidinggevende en/of een vertrouwenspersoon is hierbij wenselijk.

Komen strafbare feiten op een andere manier aan het licht dan via directe waarneming, dan ligt de beslissing over het doen van aangifte bij de leidinggevende en/of directeur en/of Raad van Bestuur.

