

Ethische Gedragscode (EGC)

A. Introductie

Het doel van de Ethische Gedragscode (EGC) is ‘het professionele gedrag’ dat van casemanagers verwacht mag worden vast te leggen. Deze omschrijving kan als leidraad dienen voor het professioneel functioneren van casemanagers.

De EGC biedt casemanagers ruim voldoende uitgangspunten en richtlijnen om verantwoord te kunnen handelen in vrijwel alle situaties waarin zij tijdens de uitoefening van hun beroep terecht kunnen komen.

Met als belangrijkste doel: het waarborgen van ethisch verantwoord handelen.

De EGC biedt casemanagers daarmee een verantwoorde basis van normen en waarden waarop zij tijdens de uitoefening van hun beroep kunnen bouwen.

De vraag of iemand wel of niet de wet overtreedt, kan achter nooit door de toepassing van deze EGC alleen beantwoord worden.

- I. De EGC biedt geen bescherming tegen rechtsvervolging aan wie zich strikt aan de letter er van houdt.
- II. Andersom geldt evenmin dat iemand alleen op grond van overtreding van het gestelde in de EGC, juridisch strafbaar kan worden gesteld.
- III. Het houden aan of het overtreden van deze EGC kan wel als argument in juridische procedures worden aangevoerd en zal mogelijk, afhankelijk van de omstandigheden, als ontlastende dan wel belastende factor worden meegewogen worden in de oordeelsvorming.

In geval van overtreding kan een opdrachtgever contact opnemen met LaborVitalis, waarna de ingestelde klachtencommissie de klachtenprocedure zal activeren.

B. Definities

Casemanager – De natuurlijke persoon die als procesbegeleider de regie voert over alle afzonderlijke activiteiten – van alle betrokkenen/professionals – actief binnen een verzuimdossier of een mogelijk arbeidsongeschiktheidsdossier.

Betrokkenen – Betrokkenen in het casemanagement proces zijn onder andere:

- I. Werknemers van een organisatie
- II. Leidinggevenden van een organisatie
- III. Personeelsadviseurs
- IV. Bedrijfsartsen
- V. Veiligheidsdeskundigen
- VI. Arbeid hygiënisten
- VII. Arbeidsdeskundigen
- VIII. Deskundigen van de Arbodienst
- IX. Medische behandelaars
- X. Interventiespecialisten
- XI. Medewerkers van UWV en verzekeringsmaatschappijen
- XII. Coaches
- XIII. Mediators
- XIV. Juristen

C. Casemanagement

Het proces van schadelastbeheersing, toepassing van (actuele) wet- en regelgeving en regie op ziektedossiers op basis van een overeenkomst.

D. Uitgangspunten

LaborVitalis gaat er vanuit dat:

- I. De wetgeving te allen tijde kader en maatstaf is voor het handelen van de casemanager
- II. De casemanager niet verantwoordelijk kan worden gesteld voor de gevolgen van de keuzes die gemaakt worden door de opdrachtgever (werkgever of werknemer)
- III. Betrokkenen hun eigen verantwoordelijkheden dragen; alle betrokken professionals zich gedragen conform de richtlijnen welke voor hun beroep gelden

E. Verklaring

Iedere casemanager die werkzaam is voor LaborVitalis, dan wel als “ingehuurde” diensten verricht voor LaborVitalis heeft vrijwillig verklaard zich te conformeren aan de EGC die artikelsgewijs hieronder wordt weergegeven.

Artikel 1. – Respect

Respect duidt op het erkennen en eerbiedigen van algemeen geldende normen en waarden en in het bijzonder van iemands individuele en menselijke waardigheid.

Een casemanager waarborgt dit door onderstaande gedragsregels na te leven:

- I. De casemanager benadert en behandelt ieder mens als gelijkwaardig.
- II. De casemanager houdt er rekening met individuele normen, waarden en geloofsovertuiging.
- III. De casemanager houdt rekening met het ontwikkelingsniveau en de mogelijkheden van betrokkenen.
- IV. De casemanager vergewist zich voor aanvang van een professionele relatie ervan dat alle betrokken partijen over dezelfde informatie beschikken qua doel en opzet van de professionele relatie en de voorgenomen werkwijze. De opdracht kan dan pas doorgang vinden als over doel en opzet tussen opdrachtgever en casemanager overeenstemming bestaat.

Artikel 2. – Integriteit

De casemanager streeft naar integriteit in haar beroepsuitoefening. In het handelen betoont de casemanager eerlijkheid, betrouwbaarheid, gelijkwaardige behandeling en openheid tegenover betrokkenen. De casemanager schept tegenover alle betrokkenen duidelijkheid over de rollen die zij vervult en handelt in overeenstemming daar mee.

- I. De casemanager is eerlijk en oprecht. Zegt wat zij doet en doet wat zij zegt.
- II. De casemanager laat zich niet in met praktijken die de wet en algemeen aanvaarde regels van fatsoen overschrijden. Zij laat zich niet in diskrediet brengen.
- III. De casemanager gedraagt zich in woord en daad eerzaam en fatsoenlijk in haar relaties en brengt betrokkenen nimmer in verlegenheid.
- IV. In situaties van meningsverschil met één van de betrokken partijen blijft zij redelijk en schappelijk en houdt zij de dialoog open.

- V. De casemanager gaat tactvol en beschaafd om met mensen en past zich wanneer dat nodig is in redelijkheid aan de omstandigheden aan, zonder de persoonlijke authenticiteit prijs te geven.
- VI. De casemanager gaat vertrouwelijk om met alle informatie over betrokkenen die direct of indirect tot haar is gekomen en vrijwaart betrokkenen van misbruik en ongeautoriseerd openbaar worden van die informatie.
- VII. De casemanager maakt geen misbruik van situaties, omstandigheden of kennis waarin een partij afhankelijk van haar is, noch om zichzelf of andere relaties te bevoordelen, nog om de partij of relaties van de partij te benadelen.
- VIII. De casemanager verzoekt nadrukkelijk (bij voorkeur schriftelijk) om toestemming aan partijen voordat gegevens aan derden worden uitgewisseld.
- IX. De casemanager zal alles doen wat binnen haar vermogen ligt om te vermijden dat het imago van het beroep wordt geschaad.

Artikel 3 – Verantwoordelijkheid

Een casemanager neemt door het aangaan van dienstverband of opdracht verplichtingen op zich die niet alleen een zwaar beroep doen op haar verantwoordelijkheidsgevoel, maar die ook repercussies hebben op de maatschappij in het algemeen en alle betrokkenen bij het casemanagementproces in het bijzonder. Zij zorgt ervoor, voor zover dat in haar vermogen ligt, dat haar diensten en de resultaten van haar beroepsmatig handelen niet worden misbruikt.

Dat zij op verantwoorde wijzen haar beroep uitoefent bewijst dat een casemanager door zich aan de volgende gedragsregels te conformeren:

- I. De casemanager onderkent de zwaarte van haar positie en beseft dat zij zowel bewust als onbewust grote invloed uit kan oefenen op betrokkenen die verstreckende gevolgen heeft.
- II. De casemanager onderkent zowel de beperkingen van haar beroep als de grenzen van haar persoonlijke competenties en zorgt ervoor dat zij geen van beide overschrijdt.
- III. De casemanager is zich bewust van haar persoonlijke inbreng en heeft inzicht in de invloed daarvan op de uitoefening van haar beroep als casemanager.
- IV. De casemanager stelt zich flexibel op indien samenwerking met andere professionals aan de orde is.
- V. De casemanager vermijdt bevrediging van eigen behoeftes of overwinning.
- VI. De casemanager onttrekt zich nooit aan een klachtenprocedure die tegen haar wordt ingesteld.

Artikel 4 – Professionaliteit

Een casemanager streeft naar het verwerven en handhaven van een hoog niveau van professionaliteit in haar beroepsuitoefening. Zij neemt de grenzen van haar deskundigheid in acht. Zij biedt alleen die diensten aan en gebruikt uitsluitend die methodiek en techniek waarvoor zij door opleiding, training en/of ervaring is gekwalificeerd.

- I. De casemanager doet aan zelfreflectie en past zelfanalyse toe om na te gaan hoe en in welke richting zij zichzelf als casemanager zal ontwikkelen, om optimaal te kunnen blijven functioneren en doet – indien nodig – een beroep op expertise/coaching.
- II. De casemanager houdt zich op de hoogte van ontwikkelingen, staat open voor nieuwe inzichten en onderzoekt nieuwe methoden op haar vakgebied.
- III. De casemanager heeft op één of andere wijze gezorgd dat eventuele schade – waar zij als beroepsbeoefenaar op kan worden aangesproken – in redelijkheid gedekt zijn door goede algemene voorwaarden, een individuele beroepsaansprakelijkheidsverzekering of een beroepsaansprakelijkheidsverzekering via de werkgever.

- IV. De casemanager maakt onderscheid tussen een werkrelatie en andere relatievormen. Zij waakt voor mogelijke belangenverstrengeling. Bij dreigende vermenging van relaties zal de casemanager het initiatief nemen de relatie te beëindigen dan wel op te schorten.
- V. De casemanager is collegiaal richting andere casemanagers en is bereid mee te werken aan voortgaande professionalisering van het beroep en de organisatie LaborVitalis alsmede het optimaliseren van het imago.
- VI. De casemanager die gegronde redenen heeft om aan te nemen dat enig belang van de klant en/of het aanzien van het beroep ernstig wordt geschaad door een collega dient, indien geen bevredigende oplossing kan worden gevonden, haar bezwaren aanhangig te maken bij de directie van LaborVitalis.