

Kledingreglement Lelie zorggroep

1. Inleiding

Lelie zorggroep geeft kleur en ruimte aan christelijke zorg in Nederland. Met onze divisies Agathos, Curadomi en Lelie zorggroep wonen zorg en welzijn bieden wij zorg en hulpverlening die past bij onze cliënten én medewerkers. Dit doen we vanuit de kerndaden: liefdevol, verbindend, daadkrachtig en dichtbij. De missie van de organisatie is: Lelie zorggroep ondersteunt zorgverleners optimaal in hun werk en biedt daarbij volop ruimte aan bezieling en bezinning vanuit onze christelijke overtuiging en wortels. Daarin ligt onze kracht! Dit is tevens het vertrekpunt voor de inrichting van alle werkprocessen en is leidend geweest bij de keuzes die zijn gemaakt bij de totstandkoming van het kledingreglement van Lelie zorggroep. Dit reglement richt zich op:

- Onze uitgangspunten rondom het onderwerp kleding;
- De specifieke kledingvoorschriften die voor alle medewerkers, stagiaires en vrijwilligers van toepassing zijn;
- De hygiënevoorschriften die in acht dienen te worden genomen;
- De keuze voor burgerkleding of dienstkleding en de bijbehorende vergoedingen;
- Hoe te handelen bij schade aan kleding tijdens werktijd.

2. Uitgangspunten kledingreglement

Voor het kledingreglement van Lelie zorggroep zijn de volgende uitgangspunten leidend:

- Het kledingreglement is van toepassing op alle medewerkers, stagiaires en vrijwilligers die op basis van een arbeidsovereenkomst, stage-overeenkomst of vrijwilligersovereenkomst werkzaam zijn bij Lelie zorggroep;
- Op een aantal locaties zijn aanvullende kledingregels van toepassing die door de Raad van Bestuur bekrachtigd zijn. Deze locaties betreffen: Prinsessenhof in Krimpen aan den IJssel en Huize Vellerveste in Barneveld;
- Als wij ingehuurd worden als organisatie bij een andere organisatie waar andere kledingregels gelden (zoals bij Reformatorische scholen het geval is, of bij locatie Rehoboth in Rotterdam van Cedrah) dan conformeren Lelie medewerkers zich aan het kledingbeleid van deze organisaties;
- Hoe medewerkers, stagiaires en vrijwilligers zich kleden, is bepalend voor de uitstraling van Lelie zorggroep naar cliënten, bezoekers en externe contacten. Daarom vinden wij het belangrijk dat de kleding die wordt gedragen representatief is en past bij onze christelijke cultuur en traditie wat bijvoorbeeld wil zeggen dat deze fatsoenlijk is (eenvoudig, netjes en niet uitdagend). Tevens vinden wij het belangrijk dat onze kleding sociale veiligheid biedt en onze professionaliteit onderstreept;
- Het kledingreglement ondersteunt de relatie cliënt- medewerker die in de visie en in het handelen van Lelie zorggroep centraal staat;
- Medewerkers, stagiaires en vrijwilligers dragen tijdens het werk kleding die past bij de identiteit van de organisatie, de doelstellingen en uitgangspunten van een locatie/ vestiging of afdeling;
- Tevens houden wij bij onze kledingkeuze rekening met de gezinscultuur en huisregels van onze klanten waarbij het aanpassen in kleding een positieve invloed heeft op de effectiviteit van de hulpverlening en zorg;
- We beseffen dat er verschillende persoonlijke opvattingen bestaan rondom kleding en respecteren daarbij ieders persoonlijke mening. We vragen van iedereen om op een professionele manier elkaar de ruimte te geven in persoonlijke afwegingen omtrent kleding én

fatsoenlijke kleding te dragen. De algemene richtlijnen in dit reglement moeten hierin voldoende handvatten bieden voor een eigen professionele afweging;

- Daar waar gewenst en mede vanuit de visie van de divisie wordt kleding ter beschikking gesteld aan de medewerkers en stagiaires;
- Medewerkers en stagiaires die kleding ten behoeve van de werkgever wassen kunnen onder voorwaarden in aanmerking komen voor een waskostenvergoeding;
- Daar waar vanuit wettelijke eisen (arbo) beschermende kleding (inclusief schoeisel) noodzakelijk is, wordt deze ter beschikking gesteld door de werkgever;
- Medewerkers dragen kleding die voldoet aan de eisen van de relevante wet- en regelgeving en de regels die Lelie zorggroep zelf in het kader van veiligheid en hygiëne heeft gesteld;
- Medewerkers dragen veilig schoeisel die passen bij de aard van de werkzaamheden die verricht worden;
- Binnen Lelie zorggroep is Agathos onderdeel van de reformatorische cultuur. Agathos ziet de rok als uiting van de reformatorische traditie. De reformatorische cultuur is nooit statisch geweest en ontwikkelt zich in de tijd met andere uitingsvormen. Agathos wil als onderdeel van de reformatorische cultuur niet voorop lopen met veranderingen die daarin plaatsvinden. Inmiddels verandert echter de cultuur met betrekking tot het dragen van rokken en broeken door vrouwen in de reformatorische traditie. Daarom is na intensief overleg met en na advies van de ondernemingsraad en de identiteitsraden, besloten om ons kledingreglement in die lijn aan te passen. Dit betekent concreet dat vrouwelijke medewerkers zelf de keuze maken om een broek dan wel rok te dragen, waarbij zij desgevraagd proberen rekening te houden met de wens van cliënt.
- Binnen Lelie zorggroep is de afgelopen jaren in diverse gremia gesproken over het tijdens werktijd mogen dragen van de hoofddoek door medewerkers. De afgelopen periode hebben wij daarover nagedacht en intensief gesproken met de ondernemingsraad en onze identiteitsraden. Op grond van de Bijbel kan naar onze opvatting een algemeen gebruik van de hoofddoek bij vrouwen niet worden verboden. Nederland in het algemeen en Rotterdam in het bijzonder kent veel culturen. Als protestant-christelijke zorgaanbieder zijn wij er voor iedereen. Deze culturen mogen zichzelf zijn binnen Lelie zorggroep mits zij volledig onze normen, waarden, ons medisch ethisch beleid en onze missie en (zorg)visie respecteren en onderschrijven. Op grond hiervan wordt het verbod op het dragen van een hoofddoek door vrouwen opgeheven.

3. Specifieke kledingvoorschriften bij Lelie zorggroep

Kleding moet voor iedereen professioneel, hygiënisch en netjes zijn. In het kader van onze opvattingen over goede zorg dient kleding ook niet aanstootgevend te zijn voor onze cliënten. Zorg daarom dat je altijd nette en schone kleding draagt. Over smaak valt niet te twisten daarom worden hieronder een aantal randvoorwaarden aangegeven die voor iedereen gelden. Kleding dient lichaam-bedeekkend te zijn waardoor onderstaande kleding niet is toegestaan. Deze lijst van niet-toegestane kleding is niet uitputtend maar geeft voldoende richting omtrent eigen persoonlijke keuzes:

- Kleding met een lage hals- en/of ruguitsnijding is niet toegestaan;
- Korte bovenkleding waardoor buik of rug zichtbaar is niet toegestaan;
- Lichaamstekende kleding, dus te strakke kleding, is niet toegestaan;
- Kleding met blote schouders is niet toegestaan;
- Doorschijnende kleding is niet toegestaan;
- Kleding met scheuren en gaten is niet toegestaan;
- Korte broeken zijn niet toegestaan;
- Minirokken zijn niet toegestaan tijdens werktijd.

Naast kleding gelden de volgende algemene bepalingen:

- Sieraden en accessoires aan handen en onderarmen zijn om hygiëneredenen niet toegestaan. Dus draag geen ringen (ook geen gladde trouwring), armband of polshorloge. Om dezelfde reden zijn lange oorbellen niet toegestaan;
- Piercings zijn niet toegestaan en moeten dus verwijderd zijn voor aanvang van de werkdag (zie ook hygiënevoorschriften);
- Hoofdbedekkende attributen zoals hoeden en petten zijn niet toegestaan;
- Een hoofddoek dient altijd strak rondom de bovenkant van het hoofd te worden gedragen. Loshangende delen zijn verboden. Burka's en Nikabs zijn eveneens verboden. Onze cliënten moeten medewerkers altijd kunnen identificeren in het kader van onze visie op persoonsgerichte zorg;
- Met betrekking tot tattoos wordt aan de leidinggevende gevraagd om toe te zien dat de tattoos geen aanstootgevende teksten of afbeeldingen bevatten. Mocht de leidinggevende van mening zijn dat de tattoo aanstootgevend is dan dient de medewerkers deze op het eerste verzoek af te plakken;
- (Teen)slippers zijn tijdens werk niet toegestaan. Voor specifieke beroepen gelden aanvullende regels ten aanzien van veilig schoeisel. Hierover zal de leidinggevende indien van toepassing informatie verschaffen.

4. Hygiënevoorschriften rondom kleding en persoonlijke verzorging

Lelie zorggroep heeft het landelijk hygiënebeleid geïmplementeerd en volgt daarbij de WIP-richtlijn (zorg voor beter). Daaruit komen voor medewerkers die werken in directe zorgfuncties de onderstaande richtlijnen en regels naar voren.

Kleding

Zorg voor schone kleding die goed te reinigen is. Trek voor elke nieuwe dienst schone kleren aan én als de kleding zichtbaar verontreinigd is. In de landelijke richtlijn van de werkgroep Infectiepreventie (WIP-richtlijn) staan de volgende eisen geformuleerd. De kleding:

- Laat de onderarmen onbedekt (bij het bieden van persoonlijke verzorging en in de keuken);
- Is glad en niet pluizend;
- Mag niet loshangen;
- Heeft bij voorkeur een lichte kleur;
- Kan machinaal worden gewassen (volledig programma) op een temperatuur van minimaal 60°C, óf op een temperatuur van 40°C tot 60°C én worden gedroogd in de droogtrommel (minimale stand kastdroog) en/of gestreken (minimale stand 150°C, warm wol/polyester/zijde).

Omdat lang niet alle eigen kleding aan deze eisen voldoet, wordt in veel zorgorganisaties werkkleding gedragen bij direct cliëntcontact zoals verderop in dit document beschreven.

Haren

Was je haar regelmatig en steek lang haar op of bind het bijeen zodat het niet in contact kan komen met de cliënt. Baarden en snorren moeten goed verzorgd en kort geknipt zijn.

Nagels

Je nagels moeten schoon en kortgeknipt zijn. Nagellak is niet toegestaan omdat je handen dan, ook na het handen reinigen, nog ziektekiemen kunnen bevatten. Dat geldt ook voor kunstnagels en deze zijn dan ook niet toegestaan.

Sieraden

Sieraden en accessoires aan handen en onderarmen zijn niet toegestaan. Dus draag geen ringen (ook geen gladde trouwring), armband of polshorloge. Daarnaast zijn lange oorbellen niet toegestaan. Ook een piercing of brace aan hand of onderarm mag niet.

Piercings

Piercings zijn niet toegestaan en moeten dus verwijderd zijn voor aanvang van de werkdag.

Handen

Was je handen regelmatig en desinfecteer je handen bij aankomst in de locatie op de plaats waar je de zorgverlening verricht.

5. Keuze burgerkleding of dienstkleding voor medewerkers en stagiaires

Of er sprake is van het dragen van eigen kleding ("burgerkleding") of dienstkleding wordt door de manager bepaald. De keuze kan per regio, locatie, per afdeling/ product en per functiegroep verschillen. Leidend hiervoor is de wijze waarop binnen de regio of locatie/ product de relatie cliënt-medewerker wordt ingevuld, de functie die een medewerker vervult en (mogelijke) wettelijke eisen en voorschriften.

Of er sprake is van burgerkleding of dienstkleding is daarmee geen keuze van de individuele medewerker of stagiaire, maar is een keuze die door de manager wordt gemaakt. Hierin neemt de manager in samenspraak met de leidinggevende een besluit. Besluitvorming wordt schriftelijk vastgelegd.

a. Burgerkleding

Indien op regio/lokaal niveau besloten wordt dat voor de betreffende medewerker of stagiaire geen sprake is van dienstkleding, kortom de werkzaamheden worden in burgerkleding verricht, geldt het volgende.

Voor (incidentele of structurele) werkzaamheden die de kleding van de medewerker of stagiaire tijdens het werk kunnen beschadigen of kunnen vervuilen, stelt de werkgever op de locatie (niet persoonsgebonden) jasjes of schorten beschikbaar. Deze niet persoonsgebonden jasjes of schorten kunnen over de kleding worden aangetrokken, zijn van disposable materiaal en worden na het dragen weggegooid of zijn van stof en worden in de wasserij gewassen.

Wanneer er burgerkleding gedragen wordt, is er in beginsel geen waskostenvergoeding van toepassing, behalve wanneer er sprake is van frequent intensief fysiek contact met cliënten. Per regio wordt vastgesteld bij welke locatie, afdeling/ product en voor welke functies een waskostenvergoeding wordt toegekend. De waskostenvergoeding bedraagt €5,72 netto per maand voor medewerkers die meer dan 3 dagen in de week werkzaam zijn. Voor medewerkers die minder dan deze 3 dagen per week werkzaam zijn, bedraagt deze 50% van voornoemd bedrag. Wijziging van dit bedrag door de werkgever vindt desgewenst periodiek plaats waarbij rekening wordt gehouden met de fiscale wetgeving.

Voor hen die incidenteel fysiek contact hebben, worden niet-persoonsgebonden jasjes of schorten beschikbaar gesteld door Lelie zorggroep.

Voor uurloners en indien wordt voldaan aan de hierboven gestelde voorwaarden, wordt een vergoeding gegeven gerelateerd aan het aantal uren en gebaseerd op een bedrag van €5,62 per maand.

b. Dienstkleding/ schoeisel

Wanneer de manager kiest voor dienstkleding en/ of schoeisel (schoeisel mits noodzakelijk vanuit wettelijke eisen arbo) geldt het volgende.

Lelie zorggroep heeft centraal een kledinglijn samengesteld bij een geselecteerde kleding-leverancier. Deze kledinglijn dient door alle werkmaatschappijen te worden gehanteerd wanneer gekozen is voor dienstkleding. Het logo (beeldmerk) van Lelie zorggroep is op deze dienstkleding duidelijk zichtbaar en voldoet aan de eisen die de fiscale wetgeving stelt.

De dienstkleding en/ of schoeisel wordt aan de medewerker of stagiaire ter beschikking besteld. Dat wil zeggen dat de dienstkleding en schoeisel eigendom is (en blijft) van Lelie zorggroep en in bruikleen aan de medewerker wordt gegeven. De medewerker heeft de verplichting om zorgvuldig met de kleding om te gaan en zorg te dragen voor het wassen en onderhouden van de kleding.

De dienstkleding mag alleen gedragen worden voor werkzaamheden voor Lelie zorggroep. Het is niet toegestaan de dienstkleding en/ of schoeisel voor privé doeleinden of bij zorgverlening in een andere context dan die van Lelie zorggroep te gebruiken.

De medewerker die dienstkleding en/ of schoeisel dient te gebruiken, wordt na zijn proeftijd in de gelegenheid gesteld om de kleding/ schoeisel bij de aangewezen leverancier te laten opmeten/ passen. De aanvraag voor dienstkleding/ schoeisel verloopt via de leidinggevende.

Medewerkers zorg: Voor een periode van 3 jaar krijgt de medewerker zorg die gedurende 3 dagen of meer per week werkt, de beschikking over 5 sets dienstkleding. De medewerker die minder dan de 3 dagen per week werkt, krijgt de beschikking over 3 sets dienstkleding.

Medewerkers huisvesting en techniek: Voor een periode van 1 jaar krijgt de medewerker van de afdeling huisvesting en techniek die gedurende 3 dagen of meer per week werkt, de beschikking over 1 paar werkschoenen en 2 werkbroeken en 5 poloshirts. Voor de periode van 3 jaar krijgt deze medewerker 1 fleecest.

De medewerker die minder dan 3 dagen per week werk krijgt voor de periode van 1 jaar de beschikking over 1 paar werkschoenen en 1 werkbrok en 3 poloshirts. Voor de periode van 3 jaar krijgt deze medewerker 1 fleecest.

Medewerkers gastvrijheid: Voor een periode van 2 jaar krijgt de medewerker van de afdeling gastvrijheid die gedurende 3 dagen of meer per week werkt, de beschikking over 3 sets dienstkleding: 1 pantalon, 1 gilet en 2 blouses. De medewerker die minder dan 3 dagen per week werkt, krijgt de beschikking over 2 sets dienstkleding: 1 pantalon, 1 gilet en 1 blouse.

Medewerkers service: Voor een periode van 1 jaar krijgt de medewerker service die gedurende 3 dagen of meer werkt, de beschikking over 5 poloshirts. De medewerker die minder werkt dan 3 dagen per week, krijgt de beschikking over 3 poloshirts.

De medewerker dient de kleding te onderhouden op de wijze die op de kleding vermeld staat en bij de uitreiking wordt toegelicht.

Voor het wassen ontvangen de medewerkers aan wie bedrijfskleding ter beschikking is gesteld en waarbij de kleding niet door de werkgever wordt gewassen, een waskostenvergoeding.

De vergoeding bedraagt €5,62 netto per maand voor medewerkers die meer dan 3 dagen in de week werkzaam zijn. Voor medewerkers die minder dan 3 dagen per week werkzaam zijn bedraagt deze 50% van voornoemd bedrag. Wijziging van dit bedrag door de werkgever vindt desgewenst periodiek plaats waarbij rekening wordt gehouden met de fiscale wetgeving.

Voor medewerkers die in de proeftijd zijn, medewerkers van een uitzendbureau of stagiaires stelt de locatie dienstkleding ter beschikking die op naam zijn en door de wasserij gewassen worden.

Indiensttreding, functiewijziging en uitdiensttreding

Bij in en - uitdiensttreding, een functiewijziging of bij gewijzigd beleid binnen de werkmaatschappij of locatie, moet de medewerker de kleding of schoeisel (indien van toepassing) ophalen dan wel inleveren bij de facilitaire dienst op de locatie of bij zijn/ haar leidinggevende.

6. Schade aan kleding

De werkgever is in beginsel niet aansprakelijk voor schade aan burgerkleding. Schade die door de werknemer of stagiaire wordt toegebracht aan de bedrijfskleding of schoeisel als gevolg van opzet of bewuste roekeloosheid wordt op de medewerker verhaald. Dat geldt ook als de medewerker of stagiaire bij het einde van het dienstverband, na een rappel, de bedrijfskleding en/of schoeisel (indien van toepassing) niet inlevert.

Als sprake is van schade van de bedrijfskleding of schoeisel handelt de medewerker of stagiaire als volgt:

- de medewerker of stagiaire brengt de leidinggevende op de hoogte van de schade;
- de leidinggevende bepaalt of de schade door onoplettendheid van de medewerker en stagiaire is ontstaan. Zo ja, dan komt de schade voor rekening van de medewerker. Zo nee, dan betaalt Lelie zorggroep de nieuwe kleding/ schoeisel (indien van toepassing);
- als de nieuwe kleding of schoeisel voor rekening komt van Lelie zorggroep, wordt volgens de standaardprocedure besteld.

Overige algemene voorschriften die binnen Lelie zorggroep gelden:

In het kader van herkenbaarheid voor cliënten en externe bezoekers is het dragen van badges binnen onze intramurale locaties, verstrekt door Lelie zorggroep, verplicht. Op de badges zijn de voornaam, achternaam en de functie vermeld.

Referenties

Het kledingreglement is conform vigerende wet- en regelgeving, waaronder de Vilans protocollen en de beroepscode.

Inwerkingtreding

Dit kledingreglement treedt in werking op 1 april 2022.

Laatst gewijzigd vanuit HRM op: mei 2022