



Vluchteling Onder Dak

Vastgesteld door het bestuur op 9 maart 2022

Dit beleid wordt ter informatie aangeboden aan iedere nieuwe medewerker of vrijwilliger die voor Vluchteling Onder Dak aan de slag gaat. Ook staat [het document op de website van VOD](#).

1. Gedragsregels

Vluchteling Onder Dak kent een aantal gedragsregels waar iedere medewerker of vrijwilliger zich aan dient te houden. De gedragsregels zijn richtlijnen voor de omgang tussen de medewerkers, vrijwilligers en cliënten. De regels geven aan waar de grenzen liggen in het contact. De gedragsregels en bijbehorende gedragscode worden, voor aanvang van de werkzaamheden, ondertekend door de vrijwilligers en medewerkers.

De gedragsregels en gedragscode zijn te vinden in Bijlage 1.

2. Aannamebeleid

Het aannamebeleid voor nieuwe medewerkers of vrijwilligers bestaat uit:

- Het opvragen van de CV en motivatie van de betreffende persoon;
- Een intakegesprek met twee medewerkers en/of bestuursleden van VOD;
- Het tekenen van een vrijwilligersovereenkomst met als bijlagen de gedragsregels en gedragscode van VOD;
- De verplichting een VOG te overhandigen wanneer de vrijwilliger/ medewerker in direct contact staat met de doelgroep.

3. Vertrouwenscontactpersoon

Bij de onafhankelijke vertrouwenscontactpersoon van het VrijwilligersCentrum Wageningen kunnen vrijwilligers, medewerkers, minderjarigen, cliënten en andere betrokkenen van VOD terecht met hun vermoedens of kennis van grensoverschrijdend gedrag.

Dit kan bij:

Machteld Vos de Wael, vertrouwenscontactpersoon VrijwilligersCentrum Wageningen.

E-mail: vertrouwenscontactpersoon@vcwageningen.nl.

of

Machteld Speets, vertrouwenscontactpersoon VrijwilligersCentrum Wageningen.

E-mail: machteld@vcwageningen.nl of telefoon: 06-83 26 57 36.

Bijlage 1:

Gedragsregels (vrijwillige) medewerkers

Vluchteling Onder Dak

Statement van het bestuur

Wij vinden het belangrijk dat al onze medewerkers (betaald of vrijwillig) zich professioneel, respectvol, vriendelijk en beleefd gedragen naar elkaar en naar onze cliënten en bezoekers. Wij vinden ongewenst gedrag niet acceptabel en zullen dit niet tolereren. Wij zullen daarbij handelen volgens en in de geest van deze gedragsregels, de gedragscode VOD, de Nederlandse wet en maatschappelijk aanvaarde normen & waarden.

Waar gaat ongewenst gedrag over?

Ongewenst gedrag gaat niet over het eerste flauwe geintje, een per ongeluk misplaatste opmerking of een spontane liefdesverklaring na een gezellige borrel. Wij gaan ervan uit dat onze medewerkers en vrijwilligers volwassen mensen zijn, en kleine incidenten en misverstanden samen kunnen oplossen.

Ongewenst gedrag gaat wel over het uitgroeien van dit soort incidenten. Als er voor de flauwe geintjes een vast mikpunt gevonden wordt. Als iemands bijzondere kenmerken, zoals geslacht of geloof, misbruikt worden voor negativiteit. En als de druk op iemand wordt opgevoerd om ja te zeggen tegen iets wat diegene niet wil.

Definities:

- Pesten is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen. Dit kunnen bijvoorbeeld kleinerende en vernederende opmerkingen zijn, voortdurend kritiek geven, fysiek aanvallen of bedreigen met geweld. Ook iemand isoleren, buitensluiten en negeren of roddelen, het verspreiden van kwaadaardige geruchten, leugens en valse beschuldigingen valt onder pesten.
- Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan wij: Enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (duiding), in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.
- Discriminatie gaat over ongelijke behandeling, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken (zoals geslacht, ras, geloofsovertuiging en leeftijd).

Onze medewerkers gedragen zich professioneel, respectvol, vriendelijk en beleefd. Zij onthouden zich naar elkaar en naar onze cliënten van pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie.

Afspraken bij ongewenst gedrag....

- Medewerkers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag van een andere medewerker spreken daar in principe als eerste stap zelf de ander op aan. Nagegaan wordt of een en ander op een misverstand o.i.d. berust en of er goede afspraken voor de toekomst te maken zijn. Kan of durft de medewerker dit gesprek niet zelf te voeren, dan mag hij een collega of bestuurslid vragen om bij het gesprek te ondersteunen, of deze stap – gemotiveerd – overslaan.
- Indien het eerste gesprek onvoldoende gewenst effect heeft, het ongewenst gedrag groter groeit en/of de medewerker goede redenen heeft het gesprek over te slaan (bv. vanwege de intensiteit van het incident) dan neemt de medewerker contact op met het bestuur. Indien een bestuurslid betrokken is bij het ongewenste gedrag, neemt de medewerker contact op met de vertrouwenspersoon.
- In principe wordt ook als 2^e stap een goed gesprek ingezet om tot goede werkafspraken voor de toekomst te komen.
- Hebben deze afspraken onvoldoende gewenst effect, dan zal een traject van formele waarschuwingen en sancties volgen. Is het ongewenste gedrag zodanig van aard dat er sprake is van een strafbaar feit, dan zal daar door het bestuur aangifte van gedaan worden.

Waarschuwing en sancties:

- Bij de eerste overtreding: gesprek tussen bestuur en dader een mondelinge waarschuwing.
- Bij de tweede overtreding: gesprek tussen bestuur en dader een schriftelijke waarschuwing, waarin vermeld wordt dat dit de tweede overtreding is en de eerste waarschuwing onvoldoende effect heeft gehad.
- Bij de derde overtreding: mogelijke sanctie: berisping, ontslag (voorwaardelijk of op staande voet), beëindiging vrijwilligersovereenkomst en/of het doen van aangifte.
- Afhankelijk van aard en ernst van de overtreding kan het bestuur gemotiveerd afwijken van deze escalatieprocedure.
- Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met minderjarigen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/ justitie worden gemeld.

Klachtenprocedure

- Alle medewerkers die van mening zijn dat ze niet correct behandeld te zijn en die dit niet onderling kunnen oplossen, kunnen volgens de klachtenprocedure een officiële klacht indienen.

Gedragcode Vluchteling Onder Dak

Respect

waardering en collegialiteit

voorbeelden van gedrag

- we laten de ander in zijn waarde, ook al zijn we het niet met die persoon eens
- we zeggen het als iemand iets goed doet
- we luisteren goed naar wat collega's / cliënten te zeggen hebben
- we respecteren de eigenheid en diversiteit van iedereen
- we praten mét elkaar en niet óver elkaar
- we stellen ons kwetsbaar op
- we staan open voor kritiek

Integriteit

eerlijkheid en betrouwbaarheid

voorbeelden van gedrag

- we doen wat we beloven en komen gemaakte afspraken na
- we willen kunnen uitleggen wat we doen en waarom we het doen
- we gaan vertrouwelijk met alle informatie om
- we respecteren de grenzen van elkaar (privacy) en bewaken onze eigen grenzen (assertiviteit)

Professionaliteit

deskundigheid en duidelijke procedures

voorbeelden van gedrag

- we lossen problemen zo snel mogelijk op, zoeken voortdurend naar nieuwe oplossingen en durven initiatieven te nemen.
- we laten ons op ons handelen aanspreken
- we toetsten/evalueren regelmatig procedures, afspraken en werkwijzen
- we staan ervoor open nieuwe dingen te leren

Zorgzaamheid

aandacht en dienstbaarheid

- we zijn vriendelijk tegen cliënten en bezoekers
- we luisteren echt naar anderen: luisteren is niet alleen je oor open zetten, maar ook vragen stellen waardoor iemand zich uitgenodigd voelt iets te vertellen
- we leven ons in de wensen en zorgen van de andere in
- we zijn bereid samen te werken en andere te steunen en te helpen
- we geven onze grenzen aan
- we oordelen niet direct, maar vragen na, doen onderzoek en trekken daarna pas conclusies

Veiligheid

zorgvuldigheid en respect

- we accepteren geen verbaal en/of fysiek geweld dan wel bedreigingen van cliënten en/of bezoekers
- we de-escaleren en schakelen alleen in uiterste noodgevallen de politie in
- we signaleren grensoverschrijdend gedrag en spreken anderen daar op aan
- we zijn uiterst zorgvuldig in de omgang met onze cliënten vanwege hun kwetsbare positie, in het bijzonder als het gaat om minderjarigen
- we zijn ons bewust van onze eigen positie en de risico's die de afhankelijkheid van onze cliënten met zich mee brengt
- we wekken geen verwachtingen die niet waar gemaakt kunnen worden