



# Gedragcode

## Zevensprong-ALG-004

**STICHTING DE ZEVENSPRONG**

27 mei 2015

Opgesteld door: Frans Snaar

# Gedragcode

Zevensprong-ALG-004

## Wijzigingen overzicht

Versie	Datum	Omschrijving	Auteur
0.1	29-09-2014	Initiële versie	Frans Snaar
0.2	26-11-2014	Eerste screening op inhoud	Frans Snaar
0.3	09-01-2015	Aanpassingen door bestuursleden	Frans Snaar
0.4	09-02-2015	Volledig aangepaste versie, n.a.v. discussie in DB vergadering van 27 januari 2015	Frans Snaar
0.5	16-03-2015	Aanpassingen n.a.v. DB leden	Frans Snaar
1.0	27-05-2015	Definitief, na akkoord AL-vergadering	Frans Snaar

## Inhoudsopgave

### Inhoud

WIJZIGINGEN OVERZICHT .....	1
INHOUDSOPGAVE .....	1
INLEIDING .....	2
BEGRIJSBEPALINGEN .....	3
WERKINGSSFEER .....	3
GEDRAGSCODE .....	4
PROCEDURE.....	5

## Inleiding

Stichting De Zevensprong is een maatschappelijke organisatie, bestaande uit vrijwilligers die werken met mensen met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking. Onze positie als maatschappelijke organisatie brengt verantwoordelijkheden met zich mee, onder andere met betrekking tot ons gedrag. Gedrag jegens deelnemers en derden (en omgekeerd), en gedrag jegens elkaar als collega's.

Het doel van deze gedragscode is het vastleggen en uitdragen van de normen die wij hanteren bij het beoordelen van ons eigen gedrag en het gedrag van anderen.

Het uitgangspunt daarbij is dat er altijd sprake moet zijn van integriteit, eerlijkheid, respect en beleefdheid. Dit is uitgewerkt in een aantal algemene gedragsregels, in regels die betrekking hebben op de relatie met deelnemers.

De gedragsregels vinden hun oorsprong in algemene fatsoensnormen, maar ook in regelgeving (bijvoorbeeld de Arbo wetgeving).

De omgang met deelnemers is een andere dan de omgang met collega's en de ene collega is de andere niet. In alle gevallen staat echter voorop dat ons gedrag voldoet aan de kernwaarden die hierboven zijn samengevat.

Zowel vanuit haar verantwoordelijkheid voor de sfeer als voor het algemene reilen en zeilen binnen de activiteiten van de stichting. En ook als "werkgever" is Stichting De Zevensprong verplicht haar vrijwilligers een veilige en prettige werkomgeving te bieden.

Een gedragscode is weinig meer dan mooie woorden als men niet bereid is toe te zien op de naleving ervan en gevolgen te verbinden aan het overtreden van gedragsregels. Daarom is ook iets opgenomen over deze situaties. Bij klachten van deelnemers en vrijwilligers omtrent de naleving van de code staat een klachtenprocedure open.

# Begripsbepalingen

## 1. Medewerkers

### a. Bestuurders

Stichting De Zevensprong wordt geleid door een bestuur. Het bestuur vormt het hoogste besluitvormingsorgaan binnen de Stichting en draagt de eindverantwoordelijkheid voor de veiligheid van vrijwilligers, deelnemers en derden.

### b. Activiteiten leiders

Voor iedere activiteit is de activiteiten leider verantwoordelijk voor het uitdragen en toezicht op de gedragscode.

### c. Vrijwilligers en derden

Vrijwilligers zijn die personen die zich op enigerlei wijze inzetten voor de activiteiten van Stichting De Zevensprong. Hieronder vallen ook de stagiairs. Zij zijn geregistreerd in het vrijwilligersbestand.

## 2. Deelnemers

Deelnemers aan activiteiten zijn personen met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking die gebruik maken van de door de Stichting georganiseerde activiteiten.

## 3. Derden

Derden zijn personen die niet direct betrokken zijn bij de organisatie en uitvoering van activiteiten. Te denken valt aan familieleden van deelnemers, voor een bepaalde opdracht gevraagde krachten (expertise) of vervoerders.

## 4. Ongewenste omgangsvormen

Handelingen van medewerkers of deelnemers die door andere medewerkers of deelnemers als vijandig, vernederend of intimiderend kunnen worden beschouwd. Hieronder vallen in ieder geval seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie en belaging/stalking.

Essentieel is dat degene die het gedrag ondergaat, bepaalt wat als ongewenst wordt beschouwd.

## 5. Vertrouwenspersoon

Een *vertrouwenspersoon* is een persoon aan wie men vertrouwelijke zaken kwijt kan.

# Werkingsfeer

## 1. Voor wie?

Deze code geldt voor alle bestuurders, vrijwilligers, derden en deelnemers aan de activiteiten van Stichting De Zevensprong.

## 2. Vaststelling en bekendmaking

Deze gedragscode is door het bestuur in zijn bestuursvergadering van 27 januari 2015 vastgesteld.

Tijdens de activiteiten leiders vergadering van 26 mei 2015 is de gedragscode besproken en goedgekeurd.

De gedragscode treedt in werking op 27 mei 2015.

De code wordt breed bekend gemaakt. Dit betekent in ieder geval dat de code via de website beschikbaar wordt gesteld, de vrijwilligers via de activiteiten leiders een exemplaar en de deelnemers in later stadium een "vertaald" exemplaar ontvangen.

## Gedragcode

Professionele ondersteuning bieden betekent ook dat grenzen in het handelen in acht worden genomen. De gedragscode is opgesteld om te voorkomen dat medewerkers, deelnemers en derden de grenzen overschrijden en om duidelijkheid te bieden in wat wel en niet toelaatbaar is. Deze gedragscode wordt uitgereikt bij het aangaan van een vrijwilligers- en stageovereenkomst.

- De medewerker is verantwoordelijk voor het eigen handelen en legt daarover verantwoording af.
- De medewerker bejegt een deelnemer nooit op een manier die de deelnemer in zijn waardigheid en zelfbeschikking aantast en zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de deelnemer zich veilig en gerespecteerd voelt.
- De medewerker begeleidt de deelnemer met respect en maakt geen onderscheid naar: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele voorkeur, culturele achtergrond, leeftijd of lichamelijke kenmerken.
- De medewerker is zich bewust van zijn machtspositie ten opzichte van de deelnemer en maakt zich niet schuldig aan machtsmisbruik en intimidatie.
- De medewerker geeft de deelnemer geen (im)materiële vergoeding/beloning met de bedoeling tegenprestaties te vragen en aanvaardt geen (im)materiële vergoeding/beloning van de deelnemer die niet in verhouding staat tot de relatie.
- Alle seksuele contacten tussen medewerkers en deelnemers zijn -ongeacht in welke vorm- ontoelaatbaar en strafbaar volgens het Wetboek van Strafrecht (Artikel 249, lid 3). Zij worden als ernstige fout aangemerkt:
  - De medewerker mag nooit ingaan op seksuele toenaderingspogingen van deelnemers.
  - De medewerker mag nooit seksuele toenadering zoeken tot deelnemers.
  - De medewerker mag de deelnemer nooit zo aanraken dat deze aanraking naar redelijke verwachtingen als seksueel of erotisch wordt ervaren. Aanraking van billen, borsten en geslachtsdelen is alleen geoorloofd na expliciete toestemming van de deelnemer, dan wel diens vertegenwoordiger.
  - Directe hulp bij seksualiteitsbeleving van deelnemers, zoals hulp bij zelfbevrediging of het bevredigen van deelnemers, is niet toegestaan.
- De medewerker gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie, maar houdt informatie niet geheim wanneer de veiligheid van de deelnemer in het geding is.
- De medewerker heeft de plicht de deelnemer te beschermen tegen vormen van ongelijkewaardige behandeling, grensoverschrijdend gedrag, mishandeling en seksueel misbruik. Wanneer de medewerker signaleert dat hier sprake van is, is hij verplicht dit te melden bij de activiteiten leider.
- De medewerker zal wanneer er sprake is van gevoelens die uitstijgen boven een beroepsmatige affectie en betrokkenheid, of bij sterke gevoelens van antipathie, hiervan melding maken bij de activiteiten leider. In samenspraak wordt bepaald en schriftelijk vastgelegd of en op welke wijze de relatie kan worden voortgezet.
- De medewerker zal er actief op toezien dat de gedragscode wordt nageleefd.
- In die gevallen waarin de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen bij zichzelf of anderen, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker hierover een bestuurder te consulteren.

Overtreding van deze code kan leiden tot maatregelen en sancties.

# Procedure

## 1. Deelnemer

Deelnemers zijn onder te verdelen in personen die zijn gelieerd aan een zorginstelling en zij die nog thuis wonen.

Indien een deelnemer zich onjuist bejegend voelt kan hij zich hierover beklagen bij de activiteiten leider. De activiteiten leider neemt de klacht serieus op en poogt tot een oplossing te komen, eventueel met inschakeling van een bestuurder.

De deelnemer kan echter ook thuis of bij de (vertrouwenspersoon van de) zorginstelling de klacht deponeren, die deze zal afhandelen volgens de daar geldende gedragscode en kan zo nodig in contact treden met betrokken organisaties. Wanneer ouders/begeleiders, dan wel de (vertrouwenspersoon van de) zorginstelling de klacht wensen uit te spreken met Stichting De Zeven-sprong kunnen zij hiervoor terecht bij een hiervoor aangewezen bestuurder. De bestuurder zal in alle gevallen de activiteiten leider consulteren en schriftelijk verslag doen van het voorval, alsook de terugkoppeling verzorgen. Indien nodig worden passende maatregelen genomen tegen de overtreedende persoon.

## 2. Vrijwilliger / derde

Indien een vrijwilliger of derde onjuist wordt bejegend door een deelnemer of een andere vrijwilliger dan dient hij dit te melden bij de activiteiten leider. De activiteiten leider neemt de klacht serieus op en poogt tot een oplossing te komen, eventueel met inschakeling van een bestuurder. Indien de klacht blijft bestaan staat het de vrijwilliger / derde vrij om met een bestuurder te spreken over het voorval en/of de afhandeling.