

Gedragscode (vrijwillige) medewerkers



HET HUIS DAT MET JE HERSENEN SPEELT

Wanneer je bij ons komt werken als vrijwilliger vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen. De medewerker zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de bezoeker zich veilig en gerespecteerd voelt.

1. Algemeen

Een aantal van de activiteiten die we in Het Huis Dat Met Je Hersenen Speelt aanbieden vraagt om intensieve begeleiding. Sommige van deze activiteiten kunnen angsten oproepen en vermoedelijk komen er in het Hersenhuis ook regelmatig mensen die extra kwetsbaar zijn. Dit vraagt om gepaste hulp en begeleiding die zowel mentaal maar ook fysiek kan zijn.

Het is onze missie dat mensen met een goed en gelukkig gevoel Het Hersenhuis verlaten. Daar hoort geen grensoverschrijdend gedrag bij, maar de ervaring kan wel gepaard gaan met een functionele aanraking. Functioneel is in dit kader: iemand helpen iets te durven.

Bij sommige van de onderdelen die we in Het Huis aanbieden kan aanraking helpen dan wel gewenst zijn. Een hand op de schouder kan mensen bijvoorbeeld helpen om weer wat meer in de realiteit te komen en over een drempel te stappen (Darejam). Bij de Stressjam kan men om hulp vragen bij het omdoen van de band om de borst.

Communiceer altijd eerst hoe je eventueel zou kunnen helpen en vraag of de persoon in kwestie dit op prijs stelt. Belangrijk is ook dat je voor jezelf bepaalt wat je zelf wel en niet prettig vindt; bewaak hierbij altijd ook je eigen grenzen.

Sommige grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en (ook minderjarige) deelnemers aan de activiteiten in Het Huis zijn niet eenduidig. Hierdoor kunnen niet altijd exacte grenzen worden afgesproken die voor alle mensen en in alle situaties gelden. Daarom hebben wij als Stichting voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld.

2. Ongewenst gedrag

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 professionals zijn, en kleine incidenten en misverstanden samen kunnen oplossen.

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

Sancties:

Bij de eerste overtreding: gesprek tussen coördinator en dader een mondelinge waarschuwing.

Bij herhaaldelijk overtreden: kunnen de sancties onder andere bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk.

3. Seksueel grensoverschrijdend gedrag

De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele toenadering en misbruik ten opzichte van elke bezoeker.

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan wij: Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, nonverbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en/of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding zoals medewerker-(minderjarige) bezoeker / of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

Sancties:

Tuchtrechtelijk: Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag, kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden. De sancties kunnen onder andere bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen.

Strafrechtelijk: Seksueel grensoverschrijdende gedragingen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

4. Discriminatie

Wij behandelen collega's, klanten en derden altijd op een respectvolle wijze. Elke vorm van discriminatie wordt vermeden, denk bijvoorbeeld aan discriminatie op basis van ras, geslacht, leeftijd, religie, nationaliteit of andere kenmerken. Iedere medewerker dient hieraan te voldoen. We verwachten van medewerkers dat zij het goede voorbeeld geven en collega's die dit niet doen hierop aanspreken. Discriminatie moet direct worden gemeld aan de coördinator.

Sancties:

Bij de eerste overtreding: gesprek tussen coördinator en dader een mondelinge waarschuwing.

Bij herhaaldelijk overtreden: kunnen de sancties onder andere bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk.

5. Diefstal

Bedrijfsmiddelen worden alleen voor zakelijke doeleinden gebruikt en misbruik of diefstal van bedrijfsmiddelen is ten strengste verboden. Bedrijfsmiddelen worden gebruikt als zijnde eigen middelen, waarbij er alles wordt gedaan om schade te voorkomen. Van medewerkers

wordt ook verwacht dat zij passende maatregelen treffen om te voorkomen dat er schade en of diefstal aan bedrijfsmiddelen plaatsvindt door onachtzaamheid of slordigheid. Schade of diefstal moet direct worden gemeld aan de coördinator.

Sancties:

Strafrechtelijk: Diefstal zal bij politie/justitie worden gemeld.

6. Alcohol en drugs

Tijdens uitvoering van de werkzaamheden is inname van alcohol of drugs verboden. Leidinggevenden en collega's, dus ook jijzelf, letten actief op gebruik en misbruik van alcohol en drugs, en treden op als dat nodig is. Alcohol- en/of drugsproblemen zijn behandelbaar, dus medewerkers met deze problemen hebben recht op dezelfde hulpverleningsmogelijkheden als ieder ander. Overmatig alcohol- en drugsgebruik zien we als een gezondheidsprobleem. Dat is ook de insteek voor hoe we omgaan met collega's die deze problemen hebben.

Sancties:

Bij de eerste overtreding: gesprek tussen coördinator en dader een mondelinge waarschuwing.

Bij herhaaldelijk overtreden: kunnen de sancties onder andere bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk.

Vertrouwenspersoon

In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker in de geest van de gedragscode te handelen. In eerste instantie kan met een collega overlegd worden; zo nodig en laagdrempelig kan daarnaast in contact worden getreden met de door het bestuur aangewezen persoon (vertrouwenspersoon). De vertrouwenspersoon is zowel aanspreekpunt voor de vrijwillige medewerker als voor een eventueel gedupeerde bezoeker. De vertrouwenspersoon voor het Hersenhuis is Karen Rosier 06-12110523

Deze gedragscode is vastgesteld door het bestuur van de Stichting Flo&Gro.

**Ondertekening coördinator van Het Huis Dat Met Je Hersenen Speelt
Jacqueline Verver**

Ondertekening vrijwilliger