



Omgangsregels en huisregels voor vrijwilligers en medewerkers van Stichting Hart voor Noord

Stichting Hart voor Noord zet zich in voor een samenleving in Amsterdam-Noord waarin mensen goed en eerlijk leven, en omzien naar anderen.

We willen graag bouwen aan netwerken en gemeenschappen waar betaalde krachten en vrijwilligers nauw met elkaar samenwerken, waar mensen hun talenten kunnen ontplooiën en eigen ideeën kunnen inbrengen en uitvoeren. We geven onze medewerkers en vrijwilligers veel vertrouwen en vrijheid maar verwachten ook dat zij daar goed mee zullen omgaan.

Verder willen we in deze gedragscode aandacht schenken aan de veiligheid van kinderen, omdat stichting Hart voor Noord zich inzet om kwetsbare kinderen te ondersteunen door middel van projecten.

Van de medewerkers en vrijwilligers wordt verwacht dat ze kennis hebben genomen van onze gedragsregels en ernaar handelen. Deze regels dienen ter bescherming en bieden een kader waarbinnen gewerkt wordt.

Omgangsregels voor medewerkers en vrijwilligers Stichting Hart voor Noord

- Alle medewerkers dienen een VOG aan te leveren. Dit geldt ook voor vrijwilligers die met kinderen werken of in hun werkzaamheden met financiële middelen omgaan.
- Van iedereen wordt verwacht dat hij/zij discreet omgaat met persoonlijke informatie van bezoekers. Zaken die in vertrouwen worden besproken worden niet gedeeld met derden.
- Wanneer de veiligheid in het geding is wordt de hulpverlening gestopt.
- Wanneer er een conflict is tussen een vrijwilliger en een bezoeker of een andere

vrijwilliger wordt vindt er een gesprek plaats met een medewerker van Hart voor Noord.

- Het is niet toegestaan geld te lenen of te geven.
- Het is niet toegestaan mensen thuis op te vangen
- De huisregels voor bezoekers gelden vanzelfsprekend ook voor alle medewerkers en vrijwilligers. Dus regels t.a.v. racisme, seksistische uitingen, drugs en alcoholgebruik en fysiek en verbaal geweld zijn op iedereen die hier komt en werkt van toepassing.

Huisregels voor bezoekers en medewerkers

Deze regels zijn opgesteld om de veiligheid van medewerkers en van bezoekers te garanderen. Een belangrijke waarde voor ons is dat we iedereen gelijk behandelen en daarom zijn racistische en seksistische uitlatingen niet toegestaan.

1. Drugsgebruik is te allen tijde verboden
2. Alcoholconsumptie is niet toegestaan, tenzij tijdens besloten bijeenkomsten/feesten. Overtreding van bovenstaande kan leiden tot een waarschuwing en eventueel tot schorsing.
3. Fysiek geweld, verbaal geweld en bedreiging zijn niet toegestaan. Er wordt een protocol gevolgd van waarschuwing of evt. schorsing van deelname aan een project.

Waarschuwing en schorsing

Medewerkers en vrijwilligers kunnen een melding van ongewenst gedrag doen bij de projectcoördinator. De projectcoördinator zal, indien mogelijk, een gesprek voeren met de bezoeker, en afhankelijk van de ernst van het gedrag:

- a) een mondelinge waarschuwing uitspreken (in het geval van verbaal geweld, schelden)
- b) de bezoeker direct schorsen voor 48 uur en een vervolgesprek vastleggen
- c) de bezoeker schorsen voor 1 maand- en dit middels een brief vastleggen en indien mogelijk laten tekenen (in geval van fysiek geweld en bedreiging)
- d) in geval van herhaaldelijk verbaal en fysiek geweld de toegang ontzeggen tot alle projecten met een schorsing van 1 jaar en indien mogelijk laten tekenen.

Kinderen

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en deelnemers aan de activiteiten van de stichting zijn niet eenduidig. De ene deelnemer vindt een aai over de bol prettig, een ander kind vindt het niet prettig om te worden aangeraakt. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle deelnemers en in alle situaties gelden. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en minderjarigen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn! Daarom verwachten wij als stichting Hart voor Noord dat al onze (vrijwillige) medewerkers zich aan de volgende regels zullen houden. Deze regels bestaan uit twee delen: regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor kinderen én vrijwilligers en de omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt is van het tucht- en sanctiebeleid dat door de organisatie wordt gevoerd.

De gedragsregels voor (vrijwillige) medewerkers

1. De (vrijwillige) medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de minderjarige zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich ervan de pupil te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.
3. De (vrijwillige) medewerker dringt niet verder door in het privéleven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
4. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de minderjarige. Alle seksuele handelingen, handelingen, contacten en –relaties tussen begeleider en minderjarige tot 16 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. De (vrijwillige) medewerker mag de minderjarige niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De (vrijwillige) medewerker zal tijdens trainingdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met minderjarigen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.

7. De (vrijwillige) medewerker heeft de plicht de minderjarige naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de minderjarige is betrokken, wordt nageleefd.
8. Indien de (vrijwillige) medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur aangewezen personen.
9. De (vrijwillige) medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
10. 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 (vrijwillige) medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen en sanctiebeleid

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan wij: Enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (duiding) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, 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.

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 bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk met minderjarigen door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen.

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

Vrijwilligers

We werken met vrijwilligers en stagiairs.

Aanname procedure

Een vrijwilliger komt meestal bij ons terecht via de vacaturebank van de VCA of via onze website. Bij de vrijwilliger wordt geïnformeerd of hij/zij een CV kan meesturen, goed Nederlands spreekt (indien gewenst) en voor welke periode de vrijwilliger beschikbaar is. Soms wordt iemand al vooraf afgewezen op grond van bovenstaande punten.

1. Kennismakingsgesprek

Vrijwilligers die geschikt zijn om bij vrijwilliger te worden bij HartvoorNoord worden uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek om hun motivatie toe te lichten en kennis te maken met de organisatie.

2. Verwachtingen

Tijdens dit gesprek wordt duidelijk:

- Wat voor organisatie Hart voor Noord is en wat haar belangrijkste waarden zijn.
- Of de vrijwilligers aan de slag gaat bij Hart voor Noord
- Wat de taken van de vrijwilliger zullen zijn.
- Wie de vrijwilliger zal begeleiden en zijn/haar aanspreekpunt is.
- Of de vrijwilliger in aanmerking komt voor een vrijwilligersvergoeding
- Welke mogelijkheden er zijn voor training en bijscholing (gastlessen, intervisie, aanbod bij de Vrijwilligers Academie)

Een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Vrijwilligers die een-op-een contact zullen hebben met bezoekers en/of voor een langere periode betrokken zijn bij het kinderwerk van Hart voor Noord dienen een VOG aan te leveren. Deze wordt opgevraagd door de vrijwilliger maar betaald door Hart voor Noord. De vrijwilliger kan dit via www.justis.nl of het gemeenteloket aanvragen en de betaling declareren via de projectcoördinator.

Huisregels en klachtenprocedure

Vervolgens wordt een vrijwilligers contract, met proefperiode van 2 maanden, getekend. De huisregels worden doorgenomen en ondertekend. De vrijwilliger wordt geïnformeerd

over de procedure bij conflicten of geschillen, dat is de volgende: In eerste instantie wordt naar een oplossing gezocht in een overleg met de projectcoördinator. Mochten de vrijwilliger en coördinator daar samen niet uitkomen dan kan de vrijwilliger zich wenden tot het bestuur van stichting Hart voor Noord.

Na een proefperiode van twee maanden vindt een evaluatie plaats met de coördinator en de vrijwilliger en wordt besloten of het contract wordt voortgezet.

Vrijwilligerscontract

Stichting Hart voor Noord, hierbij vertegenwoordigd door [naam] projectcoördinator,

En Dhr./ mw., hierna te noemen vrijwilliger zijn het volgende overeengekomen:

Werkzaamheden

De vrijwilliger verricht werkzaamheden ten behoeve van Hart voor Noord, binnen het Project [naam]. Je gaat als vrijwilliger de volgende taken uitvoeren: [taakomschrijving]

Verantwoordelijkheid

Binnen je functie is het inhoudelijke aanspreekpunt de coördinator [naam coördinator]. De vrijwilliger krijgt begeleiding en scholing aangeboden, voor zover dit nodig is om de werkzaamheden uit te kunnen voeren. Iedereen die werkt voor onze organisatie is verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke gegevens van bezoekers.

Inzetbaarheid

Je hebt aangegeven je [aantal uur per week/ maand] te willen inzetten voor Hart voor Noord. Wanneer je niet in de gelegenheid bent om te komen laat je dit weten aan de projectcoördinator.

Je bent vrijwilliger in deze functie tot [datum] (2 maanden) waarna we samen overleggen of je doorgaat. Indien er voor ons eerder reden is om het samenwerking te beëindigen, vindt altijd een gesprek plaats om dit toe te lichten.

Reiskostenvergoeding

Indien je buiten Amsterdam woont, kun je iedere twee maanden je gemaakte reiskosten en overige onkosten declareren (via een email aan de projectcoördinator) waarna het bedrag zal worden overgemaakt.

Ik heb kennis genomen van de huisregels voor medewerkers en vrijwilligers van Stichting Hart voor Noord en zal me daaraan houden.

[datum] [naam coördinator] [naam vrijwilliger]