

Preventie- en integriteitsbeleid Vincentiusvereniging Beek

De Vincentiusvereniging Beek voert een preventie en integriteitsbeleid. In het Huishoudelijk Reglement van 10 september 2018 is hierover een aantal bepalingen opgenomen die in deze regeling nader worden uitgewerkt c.q. worden aangevuld.

INLEIDING

Het preventie- en integriteitsbeleid van de Vincentiusvereniging Beek bestaat uit drie onderdelen.

Allereerst is er sprake van een aannamebeleid. Veiligheid binnen de vereniging start bij het selecteren van de juiste medewerkers. Met elke adspirant medewerker vindt een intakegesprek plaats door ten minste 2 bestuursleden. In dit gesprek worden de omgangsregels binnen de vereniging en haar hulpvragers besproken.

Als vereniging, waarvan medewerkers persoonlijk contact hebben met kwetsbare mensen, wil de Vincentiusvereniging Beek voorkomen dat schendingen rond machtsmisbruik, financiële schendingen of interpersoonlijke schendingen plaatsvinden. Dit komt tot uitdrukking in de omgangsregels.

Het laatste hoofdstuk besluit met het integriteitsbeleid. Naast preventief beleid, in de vorm van aannamebeleid en omgangsregels, vormt integriteitsbeleid een belangrijk onderdeel van de wijze waarop de veiligheid binnen de vereniging wordt gewaarborgd. De betrokkenheid van het bestuur, de klachtenregeling en informatievoorziening komen in dit hoofdstuk aan bod.

1. AANNAMEBELEID

In het aannamebeleid wordt uiteengezet op welke manier de Vincentiusvereniging Beek zorg draagt voor een eerlijke, gelijkwaardige en integere behandeling van adspirant medewerkers. Het hanteren van dit aannamebeleid heeft tot doel integriteitsproblemen te voorkomen.

1.1. Werven en selectie

Via Vincentiusvereniging Beek komen medewerkers in contact met kwetsbare hulpvragers. De vereniging vindt het belangrijk dat hulpvragers en medewerkers zich veilig voelen. Daarom wordt bij het werven van medewerkers aangegeven dat de Vincentiusvereniging Beek een aannamebeleid hanteert. Hieronder vallen: een kennismakingsgesprek met 2 bestuursleden, het checken van referenties, het overleggen van een Verklaring Omtrent Gedrag en het ondertekenen van een gedragscode.

1.2. Kennismaking

Met adspirant medewerkers wordt een kennismakingsgesprek door ten minste 2 bestuursleden gevoerd. In dit gesprek wordt uitgelegd wat de Vincentiusvereniging Beek is en hoe de vereniging werkt. Tevens wordt besproken wie de adspirant medewerker is en welke ervaring de adspirant medewerker heeft. In dit gesprek worden ook de wederzijdse taken en verwachtingen besproken. Hierbij wordt de gedragscode benoemd en wordt benadrukt dat de Vincentiusvereniging Beek werkt met kwetsbare mensen. Het is belangrijk dat medewerkers zich dat realiseren en daarmee rekening houden.

1.3. Referenties

Na afloop van het kennismakingsgesprek, wordt de adspirant medewerker gevraagd een referentie op te geven. Vervolgens kan telefonisch contact worden opgenomen met de referentie. De adspirant medewerker wordt vooraf geïnformeerd als een bestuurslid van de Vincentiusvereniging Beek met de referentie contact opneemt.

1.4 Verklaring Omtrent Gedrag

Elke medewerker die met hulpvragers werkt, is verplicht een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan het bestuur te overhandigen. Aan de adspirant medewerker wordt uitgelegd waarom de Vincentiusvereniging Beek vraagt om een VOG en hoe de aanvraagprocedure verloopt. De VOG wordt aangevraagd bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid, waarbij wordt uitgezocht of er in het verleden van de adspirant medewerker dingen zijn gebeurd die reden kunnen zijn om de integriteit

van deze persoon in twijfel te trekken. Zonder VOG kan een adspirant medewerker niet actief zijn bij de Vincentiusvereniging Beek. De secretaris van de Vincentiusvereniging Beek zorgt voor adequate archivering van de VOG.

1.5 Overeenkomst

Bij het aanstellen van adspirant medewerkers worden afspraken gemaakt over onder andere wederzijdse verwachtingen en geheimhouding. Conform het bepaalde in het Huishoudelijk Reglement wordt een privacyverklaring ingevuld. Tevens verklaart de adspirant medewerker schriftelijk zich te zullen houden aan de gedragscode.

2. ONGANGSREGELS

Als vereniging, waarvan medewerkers persoonlijk contact hebben met kwetsbare mensen, wil de Vincentiusvereniging Beek voorkomen dat schendingen rond machtsmisbruik, financiële schendingen of interpersoonlijke schendingen plaatsvinden. Schendingen kunnen niet altijd volledig worden voorkomen, maar de Vincentiusvereniging Beek vindt het belangrijk de kans van schendingen zo klein mogelijk te maken.

2.1 Omgangsregels

De Vincentiusvereniging Beek wil dat hulpvragers en medewerkers zich veilig voelen. Dit kan alleen als men elkaar in zijn/haar waarde laat en elkaar met respect behandelt. Dit houdt in dat de Vincentiusvereniging Beek alle vormen van ongelijkwaardige behandeling, zoals: machtsmisbruik, financiële uitbuiting, discriminerende-, racistische-, seksistische- of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen ontoelaatbaar vindt.

De Vincentiusvereniging Beek onderscheidt verschillende schendingen van omgangsregels:

- Schendingen rond machtsmisbruik: corruptie, belangenverstrengeling, schenden van geheimhoudingsplicht en verwijtbare nalatigheid;
- Financiële schendingen: fraude, diefstal, misbruik van ter beschikking gestelde goederen of diensten en verwijtbare verspilling;
- Interpersoonlijke schendingen: discriminatie, intimidatie, vernedering, geweld, pesten, ongewenste intimiteit, seksuele intimidatie en seksueel geweld.

2.2 Gedragscode

Om de kans op schendingen zo klein mogelijk te maken worden afspraken gemaakt over de manier waarop hulpvragers en medewerkers met elkaar omgaan en welk gedrag we als vereniging goed- en afkeuren. De omgangsregels zijn samengevat in de gedragscode, waarin een beeld wordt geschetst van waar de grenzen liggen in het contact. Deze code fungeert als toetssteen voor feitelijk gedrag.

De gedragscode is een officieel document dat door zowel door medewerkers en het bestuur van de Vincentiusvereniging Beek wordt ondertekend.

2.3 Begeleiding

De nieuwe medewerker of medewerker voert zijn/haar rol zelfstandig uit. Daarbij wordt deze (op afstand) begeleid/gevolgd door het bestuur. De voorzitter van het bestuur maakt het mogelijk om situaties van grensoverschrijdend gedrag één op één te bespreken. Op die manier kan worden gereflecteerd op de handelwijze van de medewerkers, heeft de Vincentiusvereniging Beek aandacht voor (persoonlijke) ontwikkeling en houdt de vereniging een oog op de veiligheid binnen de vereniging. Tevens vindt jaarlijks een evaluatie plaats met het bestuur.

De Vincentiusvereniging Beek creëert regelmatig de gelegenheid om te praten over wat medewerkers meemaken. Daarnaast wordt de gelegenheid aan medewerkers geboden om relevante workshops, trainingen en seminars te volgen.

3. INTEGRITEITSBELEID

Naast preventief beleid, in de vorm van aannamebeleid en omgangsregels, vormt integriteitsbeleid een belangrijk onderdeel van de wijze waarop de veiligheid wordt gewaarborgd. Hierin wordt de betrokkenheid van het bestuur, de klachtenregeling en de informatievoorziening beschreven.

3.1 Bestuurlijke betrokkenheid

Één bestuurslid wordt aangewezen als verantwoordelijke voor het preventie- en integriteitsbeleid. Dit bestuurslid zorgt ervoor dat het thema op de agenda blijft en dat eventueel te nemen maatregelen op de juiste manier worden getroffen.

3.2 Klachtenregeling

Een ieder heeft het recht om, over de manier waarop een medewerker zich in een bepaalde aangelegenheid heeft gedragen, een klacht in te dienen. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om klachten omtrent vermeende integriteitsschending of grensoverschrijdend gedrag. Een gedraging van een medewerker, werkzaam bij de Vincentiusvereniging Beek, wordt aangemerkt als een gedraging van de vereniging, voor zover deze gedraging aan de vereniging kan worden toegerekend. Klachten kunnen, uitsluitend schriftelijk, worden ingediend (email: secretariaat@vincentiusbeek.nl). Indien de klacht over de secretaris gaat is de voorzitter van de vereniging het aanspreekpunt.

Na het ontvangen van een klacht neemt het bestuur deze uiterlijk in behandeling tijdens de eerstvolgende bestuursvergadering of, in geval van spoedeisendheid, op zo kort mogelijke termijn in een speciaal ingelaste vergadering. Het bestuur zal vervolgens een verkennend onderzoek verrichten. Na overleg en beoordeling (hoor en wederhoor) neemt het bestuur, op basis van besluit bij meerderheid van stemmen, passende maatregelen om verdere integriteitsschending of grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

3.3 Informatievoorziening

Het is van belang dat hulpvragers en medewerkers weten waar ze terecht kunnen voor meer informatie over sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag. Vandaar dat dit preventie en integriteitsbeleid wordt gepubliceerd op de website van de Vincentiusvereniging Beek, namelijk www.vincentiusbeek.nl.

VERKLARING GEDRAGSCODE VINCENTIUSVERENIGING BEEK

Ondergetekende

Geboren te Op

Verklaart kennis te hebben genomen van de bepalingen uit het huishoudelijk reglement en het preventie- en integriteitsbeleid van de Vincentiusvereniging Beek en de bepalingen opgenomen in deze regelingen te zullen respecteren in de onderlinge omgangsvormen met medewerkers van de Vincentius Vereniging Beek en de hulpvragers.

In het bijzonder verklaart betrokkene zich te onthouden van alle vormen van ongelijkwaardige behandeling. Als zodanig worden in elk geval gezien:

- Schendingen rond machtsmisbruik: corruptie, belangenverstrengeling, schenden van geheimhoudingsplicht en verwijtbare nalatigheid;
- Financiële schendingen: fraude, diefstal, misbruik van ter beschikking gestelde goederen of diensten en verwijtbare verspilling;
- Interpersoonlijke schendingen: discriminatie, intimidatie, vernedering, geweld, pesten, ongewenste intimiteit, seksuele intimidatie en seksueel geweld.

Separaat is een privacyverklaring in te vullen en te ondertekenen.

Aldus opgemaakt te Beek op

Handtekening betrokkene:

Namens het bestuur van de Vincentiusvereniging Beek: