

Gedragscode – Versa Welzijn 2026

Inhoudsopgave

Gedragcode	2
Bijlage 1: Uitwerking Gedragcode (vrijwillige) medewerkers in contacten met (minderjarige) deelnemers en cliënten	9
Bijlage 2: Alcoholbeleid Versa Welzijn	11

Dit is de versie 2026 van de Gedragscode van Versa Welzijn. Deze Gedragscode is voor de eerste maal in 2011 met instemming van de ondernemingsraad vastgesteld en daarna enkele malen aangepast.

In deze gedragscode komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Waarom een gedragscode
- Wat staat er in de gedragscode en de herkomst hiervan
- De werkingssfeer en de naleving van de gedragscode
- Verklaring begrippen
- Gedragsnormen
- De omgang met inwoners
- De werkrelatie
- Samenvatting

Waarom een gedragscode

Versa Welzijn is een maatschappelijke organisatie. Dit brengt verantwoordelijkheden met betrekking tot ons gedrag met zich mee, zowel in het gedrag tussen medewerkers en inwoners als in het gedrag tussen medewerkers. Het komt er – kort gezegd – op neer dat ons gedrag voldoet aan waarden zoals integriteit, betrouwbaarheid, respectvolheid en fatsoen, en dat we elkaar hierop kunnen aanspreken.

Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

Wat staat er in de gedragscode en de herkomst hiervan

Het doel van deze gedragscode is het benoemen en uitdragen van de normen die wij hanteren bij het beoordelen van ons eigen gedrag en het gedrag van anderen. Wij hebben dit uitgewerkt:

- in een aantal algemene gedragsregels,
- in regels die betrekking hebben op de relatie met inwoners,
- regels die betrekking hebben op de werkrelatie.

De gedragsregels vinden hun oorsprong in algemene gedragsnormen over wat gepast en gewenst gedrag is, maar ook in regelgeving. Algemene regels, zoals de Arbeidwetgeving, de

cao en de klachtenregelingen van Versa Welzijn, maar ook specifieke regels en normen, zoals de beroepscode van het sociaal werk en de huisregels in een jongerencentrum.

De werkingssfeer, de naleving van de gedragscode en de vertrouwenspersoon

○ Werkingssfeer

Van medewerkers én van inwoners wordt verwacht dat zij zich aan deze gedragscode conformeren. De code heeft dan ook interne én externe werking.

De code wordt daarom zowel intern als extern bekend gemaakt,

○ Naleving

Een gedragscode is weinig meer dan mooie woorden, als we niet toezien op de naleving ervan en gevolgen verbinden aan het overtreden van gedragsregels. Iedere medewerker of een inwoner kan de naleving van de Gedragscode aan de orde stellen in een gesprek, of een klacht indienen. De gedragscode en de hiermee verbonden onderstaande regelingen zorgen ervoor dat diegenen die zich niet houden aan de gedragscode kunnen worden aangesproken op hun gedrag. Het betreft de volgende regelingen:

- Klachtenregeling inwoners
- Klachtenregeling medewerkers
- Regeling vertrouwenspersoon inwoners
- Regeling vertrouwenspersoon medewerkers

- Incidentenregeling
- Klokkenluidersregeling
- Privacyreglement;
- Regeling bedrijfsmiddelen
- Richtlijnen voor het gebruik van Sociale Media
- Sollicitatiecode (van Netwerk voor HR-professionals)
- Gedragscode (vrijwillige) medewerkers in contacten met minderjarigen

○ *Vertrouwenspersoon*

Versa Welzijn heeft twee externe, onafhankelijk vertrouwenspersonen aangewezen, voor respectievelijk inwoners en medewerkers. De vertrouwenspersoon stelt zich ten doel de klager te ondersteunen.

Verklaring begrippen

Medewerker

Werknemer, leden van de Raad van Toezicht en Raad van Bestuur, uitzendkracht, freelancer, vrijwilliger en stagiair.

Inwoners

Gebruikers, bezoekers, buurtbewoners, ontvangers van hulpverlening, diens wettelijke vertegenwoordigers, deelnemers en derden.

Ongewenste omgangsvormen

Discriminatie, agressie/geweld, pesten, stalking, seksuele intimidatie en schending van integriteit. Essentieel is dat

- degene die het gedrag ondergaat, dit gedrag als ongewenst ervaart en
- dat het gedrag volgens geldende objectieve maatschappelijke maatstaven, als ongewenst gedrag kan worden beschouwd.

Vertrouwenspersoon

Een onafhankelijke, externe functionaris die een aanspreekpunt is voor inwoners en voor medewerkers bij klachten over onder meer ongewenste gedrag binnen de organisatie en die samen met de melder zoekt naar oplossingen en ondersteuning en advies geeft.

Gedrag norms

Iedere werknemer draagt de verantwoordelijkheid voor zijn eigen gedrag

Wij zorgen ervoor dat wij, desgevraagd, verantwoording kunnen afleggen voor hetgeen wij doen, zonder ons te verschuilen achter regels of collega's.

Wij gaan met respect met elkaar om en vermijden ongewenste omgangsvormen

De omgang tussen medewerkers en inwoners en die tussen medewerkers onderling, wordt bepaald door respect voor ieders ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd. Bij de bepaling of gedrag ongewenst is, is de subjectieve beleving van het slachtoffer van belang, maar deze beleving wordt wel getoetst aan objectieve maatstaven in de maatschappij.

Medewerkers moeten indien nodig hun eigen grenzen aangeven én alert zijn op signalen en de grenzen van anderen.

Wij houden ons aan de gemaakte afspraken

Wij komen onze afspraken na, tenzij overmacht of onvoorziene omstandigheden dit onmogelijk of ongewenst maken. In dat geval leggen wij dit tijdig uit. De oude afspraak blijft in stand totdat een nieuwe afspraak is gemaakt.

Wij stellen ons transparant op

Wanneer iemand ons vraagt uit te leggen waarom wij iets wel of niet doen, dan leggen wij dit uit met inachtneming van privacyregels en gevoel voor de vertrouwelijkheid van bepaalde informatie. Wij tonen de bereidheid om anderen onze werkwijze te laten zien en beschouwen vragen hierover als verzoeken om informatie en niet als ongewenste inmenging.

Privacy

Wij gaan integer om met de gegevens van medewerkers en inwoners. Gegevens van inwoners en van medewerkers worden slechts gebruikt binnen de kaders van het afgesproken werk en voor dat doel waarvoor de gegevens zijn opgesteld of zijn verstrekt. Gegevens van betrokkenen worden niet aan derden doorgegeven, tenzij de inwoner daarvoor schriftelijke toestemming heeft gegeven of hiertoe een wettelijke verplichting bestaat. Deze gedragsnorm is nader uitgewerkt in het Privacyreglement.

Wij letten op de proportionaliteit¹ en het moment

Bij bijzondere gelegenheden (bijvoorbeeld afdelingsuitjes, het vieren van belangrijke gebeurtenissen zoals de opening van een nieuw pand of een dienstjubileum) maken we een beoordeling van de gepastheid en proportionaliteit van hetgeen wordt georganiseerd of aangeboden. In geval van twijfel wordt een aanbod/ voorstel afgewezen.

Respecteren eigendommen van anderen

Wij respecteren altijd de eigendommen van anderen. Met goederen van anderen en bedrijfsmiddelen gaan wij zorgvuldig om. Bij het accepteren van goederen in bewaring of bruikleen beoordelen wij of wij kunnen instaan voor de zorgplicht die hieruit voortvloeit en leggen afspraken schriftelijk vast.

¹ Eerlijk of in gelijke verhouding.

Roken

Roken is in de accommodaties, gebouwen en werkplekken niet toegestaan. Ook buiten roken vlak bij de in- of uitgang van een gebouw is niet toegestaan. Van rokers wordt verwacht dat zij niet-rokers in de keuze van hun rookplek respecteren en dat zij de rookplek schoonhouden. Rooktijd is voor medewerkers, net als pauze, geen werktijd.

Alcohol

Tijdens de uitvoering van werkzaamheden op welk moment van de dag dan ook is het gebruik van alcoholische drank door medewerkers niet toegestaan.

We aarzelen niet problemen te melden

Situaties die in strijd zijn met deze code moeten altijd bespreekbaar zijn. Iedereen die een dergelijke situatie waarneemt, kan dit dus aan de orde stellen, al dan niet met behulp van de vertrouwenspersoon.

Doorgaans wordt een situatie eerst met de betrokkene(n) besproken. Als dit niet tot het gewenste resultaat leidt, dan meldt degene die de normoverschrijding constateerde, dit bij de vertrouwenspersoon, de adviseur P&O of de directeur-bestuurder. Uiteraard na dit eerst aan betrokkene(n) meegedeeld of liever nog met hem of haar besproken te hebben. Om de kwaliteit van de dienstverlening en van het werk – waar nodig – te verbeteren, melden medewerkers incidenten en ongevallen intern.

Alle medewerkers zijn bekend met het Protocol Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling en passen de hierin opgenomen stappen toe.

De omgang met inwoners

Versa Welzijn is verantwoordelijk voor kwaliteit en gedrag van medewerkers

Versa Welzijn is altijd aanspreekbaar op de kwaliteit en het gedrag van haar medewerkers. De organisatie zal signalen van inwoners, vrijwilligers en derden op dit gebied serieus onderzoeken en waar nodig en mogelijk maatregelen nemen. De medewerker heeft echter ook een eigen verantwoordelijkheid.

Beroepscode, professioneel gedrag

De medewerker laat zich bij contacten met inwoners leiden door de gedragscode van Versa Welzijn en, indien van toepassing, door de gedragsregels voor zijn beroepsgroep en de eigen beroepscode, zoals de Beroepscode voor professionals in sociaal werk van de Beroepsvereniging van professionals in sociaal werk.

Professionele uitstraling

De medewerker vertoont geen aanstootgevend gedrag in houding, woord en kleding. De uiterlijke verzorging is representatief en wordt mede bepaald door functie en werkkring. Kleding vormt een onderdeel van de professionele presentatie en de vertegenwoordiging van Versa Welzijn. Het is van belang je hiervan bewust te zijn en kleding te dragen die passend is bij de situatie en de vereiste professionele uitstraling. Bedekkende gezichtskleding wordt in de sociale omgeving die hoort bij het sociaal werk van Versa Welzijn als niet passend beschouwd, noch bij medewerkers, noch bij inwoners.

Relatie met inwoner

Het is de medewerker niet toegestaan om met een inwoner waarmee hij een hulpverleningsrelatie heeft, seksuele omgang te hebben of anderszins een affectieve relatie aan te gaan.

Medewerkers mogen inwoners en/of diens naasten niet bij hen thuis ontvangen, tenzij hiervoor voorafgaande toestemming is gegeven door de adviseur P&O of de directeur-bestuurder.

Geschenken

Het kan voorkomen dat een inwoner zijn waardering kenbaar wil maken met een geschenk. Dit levert doorgaans geen probleem op, zolang er sprake is van transparantie en proportionaliteit. De medewerker zal geen gift in natura, geld of geschenk van een inwoner of diens netwerk accepteren als sprake is van meer dan een symbolisch gebaar van dank en geen financiële banden van welke aard dan ook aangaan met de inwoner of diens netwerk.

Klachten van inwoners

Inwoners kunnen de organisatie aanspreken op de naleving van deze code. Bij klachten over het gedrag van een medewerker kunnen zij zich op grond van de Klachtenregeling inwoners Versa Welzijn wenden tot die medewerker of tot de directeur-bestuurder. Daarbij kunnen ze hulp krijgen van een vertrouwenspersoon voor inwoners. Indien dit niet leidt tot oplossing van het probleem dan kan betrokkene zich wenden tot de externe klachtencommissie. Zie hiervoor de klachtenregeling voor inwoners.

Ongewenst gedrag van inwoners

Versa Welzijn verwacht van inwoners dat zij zich aan de hier neergelegde gedragsregels houden. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van de gedragscode gewezen worden. Medewerkers weten dat zij ongewenst gedrag bij de adviseur P&O, de vertrouwenspersoon of de directeur-bestuurder moeten melden en mogen verwachten dat de organisatie hen tegen ongewenst gedrag beschermt. Norm-overschrijdend gedrag kan onder omstandigheden leiden tot een bezoekverbod of het staken van de hulpverlening.

Zie voor een uitwerking van de gedragscode bij de begeleiding van minderjarigen door (vrijwillige) medewerkers ook de bijlage.

De werkrelatie

De arbeidsrelatie

Bij het aangaan, wijzigen of beëindigen van de arbeidsrelatie worden objectieve criteria gehanteerd en mogen discriminatiegronden geen rol spelen.

Gedrag op de werkvloer

Medewerkers gaan met respect met elkaar om en vermijden ongewenste gedrag. Versa Welzijn heeft als werkgever de verplichting om ongewenst gedrag zoals agressie of geweld, direct of indirect onderscheid, pesten, seksuele intimidatie en werkdruk te voorkomen.

Melding affectieve relaties

Affectieve relaties tussen medewerkers onderling kunnen gevolgen hebben voor de werkrelatie. Indien het medewerkers betreft die in een hiërarchische verhouding tot elkaar staan dan is dit per definitie bezwaarlijk.

Ook een affectieve relatie tussen niet hiërarchische gerelateerde medewerkers kan belemmerend zijn voor de werkrelatie, bijvoorbeeld als zij werken vanuit hetzelfde team of vanuit hetzelfde buurtcentrum. Het gaat er hierbij niet alleen om hoe de medewerkers met een relatie zelf omgaan, maar ook om de uitwerking van hun relatie op anderen. Versa Welzijn gaat uit van een open en transparante aanspreekcultuur op basis waarvan betrokkenen eerst de dialoog aangaan. Mocht dat niet tot een oplossing leiden kunnen betrokkenen beroep doen op de adviseur P&O, de vertrouwenspersoon dan wel de directeur-bestuurder.

Bedrijfseigendommen

De medewerker beheert eigendommen die door Versa Welzijn aan hem zijn toevertrouwd zorgvuldig. Medewerkers mogen eigendommen van Versa Welzijn alleen met voorafgaande toestemming meenemen en gebruiken voor andere doeleinden dan de eigen werkzaamheden. Bij beëindiging van het dienstverband geeft de werknemer uiterlijk op de laatste werkdag alle eigendommen van de werkgever (bijvoorbeeld sleutels, pasjes, telefoon en laptop) af bij de afdeling P&O. Het omgaan met bedrijfseigendommen is in de 'Regeling bedrijfsmiddelen' uitgewerkt.

Telefoon, internet en email

Versa Welzijn stelt het telefoon-, mail- en internetsysteem aan de medewerker beschikbaar voor zakelijk gebruik. Gebruik van deze bedrijfsmiddelen voor privédoeleinden is toegestaan, indien en voor zover dit expliciet in de Regeling bedrijfsmiddelen is vastgelegd. Het is niet toegestaan de bedrijfsmiddelen te gebruiken voor het bezoeken van internetsites met een pornografische, racistische, discriminerende, beledigende, (seksueel) intimiderende of aanstootgevende inhoud.

De werknemer is gehouden aan de Richtlijnen voor het gebruik van Sociale Media. De medewerker dient het risico op het ontvangen van een virus op zijn computer zo veel mogelijk te vermijden. Het gebruik van privé hard- en software is niet toegestaan, behalve met voorafgaande toestemming van de ICT-verantwoordelijke medewerker.

Voordelen uit zakelijke relaties

Voordelen die voortkomen uit zakelijke relaties moeten in beginsel toe te vallen aan Versa Welzijn en niet aan de individuele medewerker. Geschenken en andere voordelen moeten altijd worden gemeld aan de adviseur P&O of de directeur-bestuurder en zullen worden beoordeeld op proportionaliteit.

Klachten

Medewerkers die een klacht hebben over de naleving van de code kunnen een klacht indienen volgens de Klachtenregeling medewerkers. Desgewenst laten zij zich hierbij ondersteunen door de vertrouwenspersoon.

SAMENVATTING

1. Iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen gedrag.
2. Wij gaan met respect met elkaar om en vermijden ongewenste omgangsvormen.
3. Wij houden ons aan gemaakte afspraken.
4. Wij stellen ons transparant op en geven uitleg waar deze wordt gevraagd, met respect voor de privacy van inwoners en medewerkers.
5. Bij het aangaan, wijzigen of beëindigen van de arbeidsrelatie worden objectieve criteria gehanteerd en houden wij ons aan in dit kader vastgesteld beleid en de sollicitatiecode.
6. Wij letten op proportionaliteit en timing, onder andere als het gaat om het organiseren van bijzondere gelegenheden, het aanvaarden van geschenken van inwoners en eventuele voordelen uit zakelijke relaties.
7. Wij respecteren eigendommen van anderen en gaan zorgvuldig om met bedrijfseigendommen. Wij houden ons aan interne richtlijnen met betrekking tot het gebruik van bedrijfsmiddelen, waaronder de telefonie en ICT-voorzieningen.
8. Versa Welzijn is, zowel voor de eigen medewerkers als voor derden, aanspreekbaar op kwaliteit en gedrag van haar medewerkers.
9. Vragen of problemen rond de toepassing van de gedragscode dienen te allen tijde bespreekbaar te zijn. De vertrouwenspersoon kan hierbij behulpzaam zijn.
10. Worden signalen van ongewenst gedrag niet adequaat opgepakt, dan staat voor degene die het ongewenst gedrag ervaart, een klachtenprocedure open.

Bijlage 1: Uitwerking Gedragscode (vrijwillige) medewerkers in contacten met (minderjarige) deelnemers en cliënten.

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en minderjarige kinderen bij de activiteiten van Versa Welzijn zijn niet eenduidig. Het ene kind wil even op schoot zitten als het troost zoekt, het andere kind heeft behoefte aan een aai over de bol en weer een ander kind vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle kinderen en in alle situaties gelden. Dat is maar goed ook, want voor veel kinderen is nabijheid en lichamelijk contact een voorwaarde om te groeien. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen medewerkers en minderjarigen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

Daarom hebben wij als Versa Welzijn voor al onze (vrijwillige) medewerkers een aparte uitwerking van de gedragscode specifiek voor de omgang van kinderen opgesteld.

1. De gedragsregels voor(vrijwillige) medewerkers:

1. De medewerker moet zorgen voor een omgeving waarbinnen een minderjarige zich veilig voelt.
2. De medewerker onthoudt zich ervan met een minderjarige om te gaan op een wijze die zijn waardigheid aantast.
3. De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van een minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
4. De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van een minderjarige. Alle seksuele handelingen, contacten en -relaties tussen medewerker en minderjarigen zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. De medewerker zal tijdens trainingsdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met minderjarigen in de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer.
6. De medewerker heeft de plicht een minderjarige naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en alle grensoverschrijdend gedrag.
7. Indien de 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 directeur-bestuurder.
8. De medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker in de geest van de gedragscode te handelen.

2. Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen en sanctiebeleid

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen verstaan wij:

elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, ongeacht of die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en/of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

In geval van gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen, kan de klachtencommissie in geval van een vrijwilliger een straf opleggen.

De straf bestaat uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen door het bestuurssecretariaat.

Grensoverschrijdende gedragingen met een minderjarige waarvan de directeur-bestuurder oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, worden bij politie gemeld in overleg met de betrokken minderjarige..

Bijlage 2: Alcoholbeleid Versa Welzijn

Strikt alcoholverbod tijdens werkzaamheden

Het is werknemers van Versa Welzijn verboden om:

Alcohol te gebruiken tijdens werkzaamheden of na afloop van het werk, zo lang er nog vrijwilligers of deelnemers aanwezig zijn.

Onder invloed van alcohol werkzaamheden te verrichten.

Dit verbod geldt voor alle werktijden, inclusief pauzes, en voor alle locaties en situaties waarin werkzaamheden worden verricht namens of onder verantwoordelijkheid van Versa Welzijn

Dit verbod is van overeenkomstige toepassing op vrijwilligers.

Uitzonderingen

Voor beroepskrachten zijn van dit verbod uitgezonderd de door Versa Welzijn georganiseerde feestelijke bijeenkomsten waarbij uitsluitend beroepskrachten aanwezig zijn.

Dit geldt alleen indien:

- De locatie waar de bijeenkomst plaatsvindt op dat moment niet toegankelijk is voor vrijwilligers en inwoners
- Deelname vrijwillig is

Voor vrijwilligers zijn uitgezonderd de momenten waarop er na afloop van het werk een drankje wordt gedronken ter afsluiting. Deze uitzondering geldt niet voor de aanwezige beroepskrachten; zij zijn dan immers nog aan het werk.

Versa Welzijn behoudt zich het recht voor om het aanbieden of toestaan van alcohol te allen tijde te beperken of uit te sluiten.

Eigen verantwoordelijkheid en naleving

Medewerkers en vrijwilligers zijn verplicht nuchter en veilig werkzaamheden te verrichten. Dit beleid na te leven. Elkaar aan te spreken op gedrag in strijd met dit beleid en melding te maken van onveilige situaties en overtredingen van dit beleid.

Gevolgen van overtreding

Indien sprake is van alcoholgebruik in strijd met dit beleid, wordt dit gezien als een ernstige schending van onze arbeids- en gedragsregels.

De werknemer die zich hieraan schuldig maakt, is aansprakelijk voor eventuele schade die uit zijn handelen voortvloeit. Versa Welzijn zal de schade op de werknemer verhalen.

De betreffende medewerker krijgt in dit geval ten minste een waarschuwing, maar er kan ook aanleiding zijn voor schorsing, het ontzeggen van toegang tot één of meer locaties of beëindiging van het dienstverband. De omstandigheden van het geval en de aard van het gedrag en alcoholgebruik zijn bepalend voor het al dan niet inzetten van deze maatregel door de werkgever