



# Preventie- en integriteitsbeleid – stichting ZonnaCare

Herbeoordeling regeling Gratis VOG

Datum: 30 juli 2021

## 1. Aanleiding preventie- en integriteitsbeleid

Stichting ZonnaCare zorgt dat de medewerkers/vrijwilligers<sup>1</sup> die werken met kwetsbare personen zoals de zorgintensieve kinderen die verblijven bij kinderspzie ZonnaCare zo goed mogelijk gescreend worden alvorens ze gaan werken. Zij voert dit uit door een uitgebreid intakegesprek te voeren waarin het aannamebeleid duidelijk aan bod komt én verplicht de medewerker een door het ministerie van Justitie een positieve Verklaring Omtrent Gedrag af te geven. Voor dit laatste onderdeel maakt stichting ZonnaCare gebruik van de Regeling Gratis VOG uitgegeven door het CIBG uitvoerend onderdeel van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. De minister heeft eerder in een brief<sup>2</sup> aangegeven om - zonder verplichting - alle nieuwe vrijwilligers een VOG te vragen. Dit is integraal overgenomen in ons stichtingsbeleid. Op 20 juli 2021 kondigt het CIBG aan in een brief te komen met een herbeoordeling. Deze beoordeling bepaalt of stichting ZonnaCare na de beoordeling nog in aanmerking komt voor de Regeling Gratis VOG. Deze beoordeling vindt één keer in de vijf jaar plaats. Om in aanmerking te komen moet aan een aantal criteria worden voldaan.

- a. Er moet sprake zijn van vrijwilligerswerk
- b. De vrijwilliger werkt met kwetsbare personen
- c. De organisatie moet een actief en gedegen preventie- en integriteitsbeleid hebben

## 2. Criteria

Stichting ZonnaCare is een vrijwilligersorganisatie. Dit betekent dat er geen verplichting bestaat om de werkzaamheden uit te voeren. Er is geen sprake van betaalde activiteiten. Een vergoeding binnen de fiscale vrijwilligersregeling in de vorm van een gratis VOG regeling is wel mogelijk. Hier maakt stichting ZonnaCare dan ook dankbaar gebruik van. De werkzaamheden vinden in georganiseerd verband plaats. In eerdere regelgeving moest de stichting uit meer dan 70% uit vrijwilligers bestaan. Deze voorwaarde heeft het ministerie losgelaten.

Stichting ZonnaCare werkt met zorgintensieve kinderen, kinderen met een levensduur beperkende dan wel levensduur verkortende diagnose. Kinderen van 0 tot 18 jaar met veelal een ernstige meervoudige beperking. Kortom vrijwilligers werken met kwetsbare kinderen uit de samenleving. Het werken met impliceert dat er sprake is van een direct contact (juridisch).

Stichting ZonnaCare beschikt over een actief en gedegen preventie- en integriteitsbeleid. Hoe zij hier gestalte aan geeft beschrijven we in de volgende paragraaf.

<sup>1</sup> Leeswijzer: stichting ZonnaCare werkt formeel met vrijwilligers die we in dit document ook wel medewerkers noemen.

<sup>2</sup> (bron: minVWSbrief d.d. 2011).



### 3. Uitvoering preventie- en integriteitsbeleid

De uitvoering van het beleid bestaat uit twee onderdelen:

- a. Gedragsregels, gedragscode
- b. Aannamebeleid

#### Gedragsregels

Wij vinden het belangrijk dat al onze medewerkers zich professioneel, respectvol, vriendelijk en beleefd gedragen naar elkaar en naar onze cliëntjes. Wij vinden ongewenst gedrag niet acceptabel en zullen dit niet tolereren. Wij zullen daarbij handelen volgens en in de geest van deze gedragsregels, de Nederlandse wet en maatschappelijk aanvaarde normen & waarden.

#### Waar gaat ongewenst gedrag over?

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.

Ongewenst gedrag gaat wel over het uitgroeien van dit soort incidenten. Als er voor de flauwe geintjes een vast mikpunt gevonden wordt. Als iemands bijzondere kenmerken, zoals geslacht of geloof, misbruikt worden voor negativiteit. En als de druk op iemand wordt opgevoerd om ja te zeggen tegen iets wat diegene niet wil.

#### Definities:

- 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;
- Seksuele intimidatie op het werk is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren;
- Discriminatie gaat over ongelijke behandeling, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken (zoals geslacht, ras, geloofsovertuiging en leeftijd).

*Onze medewerkers gedragen zich professioneel, respectvol, vriendelijk en beleefd. Zij onthouden zich naar elkaar en naar onze cliëntjes van pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie.*

#### Afspraken bij ongewenst gedrag

- Medewerkers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag van een andere medewerker spreken daar in principe als eerste stap zelf de ander op aan. Nagegaan wordt of e.e.a. op een misverstand o.i.d. berust en of er goede afspraken voor de toekomst te maken zijn. Kan of durft de medewerker dit gesprek niet zelf te voeren, dan mag hij een collega of leidinggevende vragen om bij het gesprek te ondersteunen, of deze stap – gemotiveerd – overslaan;
- Indien het eerste gesprek onvoldoende gewenst effect heeft, het ongewenst gedrag groter groeit en/of de medewerker goede redenen heeft het gesprek over te slaan (bv. vanwege de intensiteit van het incident) dan neemt de medewerker contact op met zijn leidinggevende. Indien de leidinggevende betrokken is bij het ongewenste gedrag, neemt de medewerker contact op met de hogere leidinggevende;
- In principe wordt ook als 2<sup>e</sup> stap een goed gesprek ingezet om tot goede werkafspraken voor de toekomst te komen;
- Hebben deze afspraken onvoldoende gewenst effect, dan zal een traject van formele waarschuwingen en sancties volgen. Is het ongewenste gedrag zodanig van aard dat er sprake is van een strafbaar feit, dan zal daar door de leidinggevende aangifte van gedaan



worden.

#### *Waarschuwing en sancties*

- Bij de eerste overtreding: gesprek tussen leidinggevende en dader een mondelinge waarschuwing;
- Bij de tweede overtreding: gesprek tussen leidinggevende en dader een schriftelijke waarschuwing, waarin vermeld wordt dat dit de 2<sup>e</sup> overtreding is en de eerste waarschuwing onvoldoende effect heeft gehad;
- Bij de derde overtreding: mogelijke sanctie: berisping, ontslag (voorwaardelijk of op staande voet) en/of aangifte doen.
- Afhankelijk van aard en ernst van de overtreding kan de directie gemotiveerd afwijken van deze escalatieprocedure. Ze zal hierover verantwoording afleggen bij de ondernemingsraad.

#### *Klachtenprocedure*

- Alle medewerkers die van mening zijn dat ze niet correct behandeld te zijn en die dit niet onderling kunnen oplossen, kunnen volgens de klachtenprocedure (van kinderspice ZonnaCare<sup>3</sup>) een officiële klacht indienen.

#### **Gedragcode<sup>4</sup>**

##### *Respect*

waardering en collegialiteit

- we laten de ander in zijn waarde, ook al zijn we het niet met die persoon eens;
- we zeggen het als iemand iets goed doet;
- we luisteren goed naar wat collega's / cliëntjes/ ouders te zeggen hebben;
- we respecteren de eigenheid en diversiteit van iedereen;
- we praten mét elkaar en niet óver elkaar;
- we stellen ons kwetsbaar op;
- we staan open voor kritiek.

##### *Integriteit*

eerlijkheid en betrouwbaarheid

- we doen wat we beloven en komen gemaakte afspraken na;
- we willen kunnen uitleggen wat we doen en waarom we het doen;
- we gaan vertrouwelijk met alle informatie om;
- we respecteren de grenzen van elkaar (privacy) en bewaken onze eigen grenzen (assertiviteit).

##### *Professionaliteit*

deskundigheid en duidelijke procedures

- we blijven als team kwaliteitsstandaarden ontwikkelen en zien erop toe dat iedereen zich daaraan houdt;
- we lossen problemen zo snel mogelijk op, zoeken voortdurend naar nieuwe oplossingen en durven initiatieven te nemen;
- we voldoen aan de eisen die aan onze functie wordt gesteld;
- wij professionals kennen de uitgangspunten van een professional;
- we kunnen op onze professionaliteit worden aangesproken.
- elke opdracht wordt professioneel behandeld;
- we toetsen/evalueren regelmatig procedures, afspraken en werkwijzen;

<sup>3</sup> Klachtenprocedure kinderspice ZonnaCare: <https://www.zonnacare.nl/algemene-voorwaarden/>

<sup>4</sup> Bron: de gedragscode ('respect, professionaliteit, integriteit en zorgzaamheid') is afkomstig uit VeiligeZorg.



- we staan ervoor open nieuwe dingen te leren.

### *Zorgzaamheid*

aandacht en dienstbaarheid

- we zijn vriendelijk tegen cliëntjes en ouders;
- we luisteren echt naar anderen: luisteren is niet alleen je oor open zetten, maar ook vragen stellen waardoor iemand zich uitgenodigd voelt iets te vertellen;
- we leven ons in de wensen en zorgen van de andere in;
- we zijn bereid samen te werken en andere te steunen en te helpen;
- we geven onze grenzen aan;
- we oordelen niet direct, maar vragen na, doen onderzoek en trekken daarna pas conclusies.

### **Aannamebeleid**

Stichting ZonnaCare zal met iedere nieuwe vrijwilliger/ medewerker een uitgebreid intakegesprek voeren. In dit gesprek komt ter sprake als onderdeel van het algemene preventiebeleid dat er een VOG gevraagd wordt. Om gedegen te werk te gaan zal ook gevraagd worden naar referenties. In geval van BIG geregistreerde vrijwilligers kan ook het Register van tuchtuitspraken bevestigd worden.

Opgesteld op 30 juli 2021 in opdracht van het bestuur van stichting ZonnaCare n.a.v. de aankondiging herbeoordeling Regeling Gratis VOG<sup>5</sup>.

Namens het bestuur van Stichting ZonnaCare,  
Matthijs van der Beek  
Secretaris/penningmeester

<sup>5</sup> Brief d.d. 20 juli 2021 | Afd. Registers en Knooppunten van het Agentschap CIBG | CIBG Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.