

Gedragcode (vrijwillige) medewerkers Marlijn Academie en 3Antonius

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en minderjarige leden/deelnemers/leerlingen aan de activiteiten van de vereniging /stichting zijn niet eenduidig. Het ene deelnemer/leerling wil even op schoot zitten als het troost zoekt, de andere jongere heeft behoefte aan een aai over de bol en weer een andere jongere vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle jongeren, (jong)volwassenen en in alle situaties gelden. Dat is maar goed ook, want voor veel (jong) volwassenen is dichtbijheid 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 (jong)volwassen medewerkers en minderjarigen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

Daarom hebben wij als vereniging/stichting voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. De gedragscode bestaat 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. 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.

1. De gedragsregels voor(vrijwillige) medewerkers:

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de minderjarige zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de pupil te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.
3. De begeleider dringt niet verder door in het privéleven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
4. De begeleider 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 begeleider 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 begeleider 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 begeleider 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 begeleider 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 begeleider 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 begeleider in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

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, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en / of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassene-kind, hulpverlener-cliënt, leerkracht-leerling, trainer-pupil, leiding-jeugdlid, e.d.); 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 met minderjarigen, 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.

Deze gedragscode is op 8 mei 2019 vastgesteld door de directie van:

Marlijn Academie en 3Antonius

3Antonius is een samenwerking en handelsnaam van

- Stichting 3Antonius voor bijzondere Arbeidsparticipatie
- Antonius College (handelsnaam van Marlijn Academie)
- Zorgboerderij Antoniushoeve

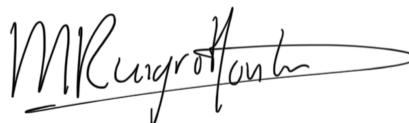
Mevr. Ir. M.J.C. Ruigrok van Houtum, is directeur en/of bestuurslid van zowel Marlijn Academie als de partijen binnen 3Antonius.

Aldus overeengekomen:

Handtekening voor akkoord:

Handtekening vrijwilliger

Handtekening Directeur 3Antonius, Marlijn Academie



Naam: _____

Naam: ir M.J.C. Ruigrok van Houtum

Adres: _____

De Langeweg 22

Plaats: _____

4771 RB Langeweg

Datum: _____

Datum: 8 mei 2019

Handboek procedures en formulieren Marlijn Academie

Ethische Gedragscode Marlijn Academie (EGC)	Wat	Wie	Wanneer
<p>Introductie</p> <p>Het doel van de Ethische Gedrags Code (EGC) is 'professionaliteit' van beroepstrainers & medewerkers onder woorden te brengen en deze omschrijving als leidraad te laten dienen voor het professioneel functioneren van trainers & medewerkers.</p> <p>De EGC biedt trainers & medewerkers ruim voldoende uitgangspunten en richtlijnen om verantwoord te kunnen handelen in vrijwel alle situaties waarin zij tijdens de uitoefening van hun beroep terecht kunnen komen, met als belangrijkste doel: het bevorderen van welzijn en veiligheid van de individuen en groepen waarmee zij werken. De EGC biedt trainers & medewerkers daarmee een solide basis van normen en waarden waarop zij tijdens de uitoefening van hun beroep kunnen bouwen.</p> <p>De vraag of iemand wel of niet de wet overtreedt, kan echter nooit door toepassing van deze EGC alleen beantwoord worden. De EGC biedt geen bescherming tegen rechtsvervolgning aan wie zich strikt aan de letter ervan houdt, net zo min als iemand alleen op grond van overtreden van het gestelde in de EGC juridisch strafbaar gesteld kan worden. Het zich gehouden hebben aan of het overtreden hebben van deze EGC kan daarentegen wel als argument in juridische procedures aangevoerd worden, en, afhankelijk van de omstandigheden, als ontlastende dan wel belastende factor meegewogen worden in de oordeelsvorming.</p> <p>In geval van overtreding kan een cliënt, de opdrachtgever of de opdrachtgever namens de cliënt contact opnemen met de Marlijn Academie, waarna de klachtencommissie een klachtenprocedure in zal stellen.</p>			
<p>Definities Coach</p> <p>deelnemer</p> <p>opleiden</p> <p>Opleidingsovereenkomst</p> <p>Opdrachtgever</p>	<p>iemand die traint; in het bijzonder iemand die dat beroepsmatig doet.</p> <p>iemand die gecoacht wordt, in het bijzonder door een professionele trainers / medewerkers</p> <p>het strategisch en tactisch aanwenden van voornamelijk psychologische, spirituele, en communicatieve vaardigheden en technieken, teneinde een individu of groep op eigen kracht bepaalde, zelfgekozen doelen te laten bereiken.</p> <p>het proces van opleiden en gecoacht worden op basis van een overeenkomst.</p> <p>De persoon of organisatie welke opdracht heeft gegeven voor de opleiding</p>		
<p>Uitgangspunten</p> <p>De Marlijn Academie gaat er van uit dat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de deelnemer uiteindelijk zelf het beste weet wat goed voor hem is en zowel in zijn privé - als in zijn professioneel bestaan zelf, op basis van eigen afwegingen, kan beslissen wat hij wél of niet wil. Dientengevolge is de deelnemer ook zelf verantwoordelijk voor de keuzen die hij maakt, en is hij in persoon aanspreekbaar op zijn gedrag. 2. de deelnemer en de trainers / medewerkers elkaar volkomen gelijkwaardig zijn, in die zin dat beiden unieke en complete mensen zijn, vol mogelijkheden. 3. tijdens coaching de doelen, middelen en keuzen van de deelnemer prioriteit hebben boven die van de trainers / medewerkers. 			

Verklaring

Iedere trainers / medewerkers die in het register van de Marlijn Academie is opgenomen, heeft verklaard zich vrijwillig en volledig te houden aan de EGC die op de volgende pagina's wordt weergegeven.
De EGC telt vier paragrafen:

De EGC telt vier paragrafen:

1. Respect
2. Integriteit
3. Verantwoordelijkheid
4. Professionaliteit

§ 1 Respect

Respect duidt op het erkennen en eerbiedigen van waarden in het algemeen en iemands persoonlijke en menselijke waardigheid in het bijzonder. Een trainers / medewerkers brengt dit tot uitdrukking door onderstaande gedragsregels na te leven:

- 1.1 Hij benadert en behandelt ieder mens als gelijkwaardig. Hij trekt niemand voor, noch stelt hij iemand achter. Hij discrimineert niet op leeftijd, geslacht, ras, huidskleur, afkomst, sociale status, politieke overtuiging, burgerlijke staat, levensovertuiging of welke andere distinctie ook.
- 1.2 Hij erkent ieders recht om in vrijheid keuzen te maken, zich te ontwikkelen, en de eigen levensloop te bepalen.
- 1.3 Hij laat zijn deelnemer de ruimte om eigen beslissingen te nemen en veranderingen in eerder genomen beslissingen aan te brengen, rekening houdend met eigen normen, waarden, prioriteiten en levensovertuiging.
- 1.4 Hij komt op voor de belangen van de deelnemer, maar houdt ook rekening met de belangen van anderen, in de breedste zin des woord, en werkt niet mee aan zaken die schade kunnen berokkenen aan individuen, groepen, organisaties, de maatschappij, of andere zaken die respect verdienen.
- 1.5 Hij houdt rekening met het ontwikkelingsniveau, de mogelijkheden en behoeften van de deelnemer (fysiek, emotioneel, intellectueel, sociaal en spiritueel), doet daar nimmer neerbuigend, onverschillig of juist bewonderend over.
- 1.6 Hij erkent dat hij bijzondere verantwoordelijkheid draagt inzake het opkomen voor de rechten en menselijke waardigheid van een deelnemer die zich in een kwetsbare of afhankelijke positie bevindt zonder voor zichzelf op te kunnen komen.
- 1.7 Een trainers / medewerkers gaat niet alleen respectvol om met mensen - in het bijzonder de deelnemer - maar ook met hun gedachtegoed, hun bezittingen en hun leefomgeving. De trainers / medewerkers is daarin een rolmodel voor de deelnemer.

§ 2 Integriteit

Een trainers / medewerkers moet niet alleen in staat zijn om in korte tijd een vertrouwensrelatie op te bouwen met een deelnemer, hij moet deze vertrouwensrelatie ook in stand houden. Dat lukt alleen zolang de deelnemer weet én aanvoelt dat de trainers / medewerkers integer is. Maar niet alleen daarom is integriteit één van de belangrijkste competenties die een trainers / medewerkers moet bezitten. De integriteit van iedere trainers / medewerkers afzonderlijk is belangrijk voor alle trainers & medewerkers in de beroepsgroep samen, daar de maatschappelijke uitstraling van één oneerlijke, onoprechte of onrechtvaardige trainers / medewerkers alle anderen kan schaden.

Een trainers / medewerkers toont aan integer te zijn door zowel tijdens als buiten zijn beroepsuitoefening, de volgende gedragsregels na te leven:

- 2.1 Hij is eerlijk, betrouwbaar en oprecht. Hij zegt wat hij doet en doet wat hij zegt.
- 2.2 Hij laat zich niet in met praktijken die de wet overschrijden of algemeen aanvaarde regels van fatsoen te buiten gaan
- 2.3 Hij gaat vertrouwelijk om met alle informatie over de deelnemer die hij direct, indirect of door enige andere bron heeft ontvangen, en vrijwaart de deelnemer van misbruik en ongeautoriseerd openbaar worden van data.
- 2.4 Hij maakt geen misbruik van situaties, omstandigheden of kennis waarin de deelnemer afhankelijk van hem is, noch om zichzelf of andere relaties te bevoordelen, noch om de deelnemer of relaties van de deelnemer te benadelen.

§ 3 Verantwoordelijkheid

Een beroepscoach neemt door het aangaan van een coachingsrelatie verplichtingen op die niet alleen een zwaar beroep doen op zijn verantwoordelijkheidsgevoel, maar die ook repercussies hebben op de maatschappij in het algemeen en alle betrokkenen bij het coachingsproces in het bijzonder. Dat hij op verantwoorde wijze traint, bewijst een trainers / medewerkers door zich aan volgende gedragsregels te houden:

- 3.1 Hij onderkent de macht die inherent is aan zijn positie en beseft dat hij zowel bewust (door het geven van directieven) als onbewust (als rolmodel) grote invloed uit kan oefenen op de deelnemer en mogelijk ook op derden. Daarom is hij bedachtzaam in zijn handelen en voorzichtig met het doen van uitspraken.
- 3.2 Hij bevordert het welzijn van de gemeenschap in het algemeen en van participanten in het coachingsproces in het bijzonder, en veroorzaakt géén schade.
- 3.3 Hij kent zowel de beperkingen van zijn beroep als de grenzen van zijn persoonlijke competenties en zorgt ervoor dat hij geen van beide overschrijdt.
- 3.4 Hij is zich bewust van zijn persoonlijke waardigheid en heeft inzicht in de invloed daarvan op de uitoefening van zijn beroep als trainers / medewerkers.
- 3.5 Hij aanvaardt waar nodig samenwerking met andere trainers & medewerkers en professionals, bijvoorbeeld indien in teamverband gewerkt moet worden aan grote projecten.
- 3.6 Hij houdt altijd de ontwikkeling en het belang van de gehele persoon van de deelnemer in gedachten, en zal niets ondernemen dat een onevenwichtige of disharmonische ontwikkeling ten gevolge kan hebben.
- 3.7 Hij maakt de bevrediging van eigen emotionele- en of andere behoeften niet afhankelijk van de relatie met een deelnemer.
- 3.8 Hij gaat gedurende een coachingsrelatie geen seksuele of andere intieme relatie met een deelnemer aan.

§ 4 Professionaliteit

Beroepstrainers & medewerkers hebben, zoals het woord al zegt, van opleiden hun beroep gemaakt. Voor hen is opleiden een vak, een professie. Hun klanten, met name de coachees, maar ook bijvoorbeeld bedrijven die werknemers, managers of leden van de raad van bestuur de mogelijkheid geven zich te laten opleiden, verwachten niet alleen dat beroepstrainers & medewerkers hun stiel deskundig en op hoog niveau uitoefenen, zij hebben er zelfs recht op. Een beroepscoach die professioneel te werk gaat, doet dat onder meer door zich aan onderstaande gedragsregels te houden:

- 4.1 Hij houdt zijn privé-leven en werk strikt van elkaar gescheiden en zorgt er niet alleen voor dat het één geen schade lijdt door het ander, maar streeft ernaar het beste uit beide naar boven te halen. Hij is in dat opzicht een duidelijk rolmodel voor de deelnemer.
- 4.2 Hij neemt zichzelf regelmatig onder de loep, doet aan zelfreflectie en past zelfanalyse toe om te na te gaan hoe en in welke richting hij zichzelf als mens én als trainers / medewerkers zal ontwikkelen, om optimaal te kunnen blijven functioneren.
- 4.3 Hij houdt zich op de hoogte van ontwikkelingen, staat open voor nieuwe inzichten en onderzoekt nieuwe methoden op gebied van coaching, onder meer door lezen van (vak)literatuur, het volgen van bij- en nascholingen, het bezoeken van symposia, het deelnemen aan intervisie bijeenkomsten, en/of het gebruik maken van mogelijkheden van supervisie.
- 4.4 Hij heeft een beroepsaansprakelijkheidsverzekering of heeft op andere wijze gezorgd dat eventuele schaden waar hij als trainers / medewerkers op kan worden aangesproken, in redelijkheid gedekt zijn.
- 4.5 Hij informeert de deelnemer en/of andere betrokkenen (bijvoorbeeld de betalende instantie) desgevraagd zonder terughoudendheid, welke opleiding, c.q. ervaring en kwalificaties hij heeft en welke methoden en stijl hij (voornamelijk) gebruikt bij coaching. Hij heeft daartoe een curriculum vitae beschikbaar dat door hem actueel wordt gehouden.
- 4.6 Hij maakt onderscheid tussen een coachingsrelatie en andere relatievormen, zoals een vriendschapsrelatie en een zakenrelatie en staat niet toe dat er belangenverstrengeling optreedt. Bij dreigende vermenging van relaties zal hij óf de coachingsrelatie beëindigen, dan wel de andere relatie opschorten.
- 4.7 Hij is collegiaal richting andere beroepstrainers & medewerkers, en is bereid mee te werken aan voortgaande professionalisering van het beroep en het optimaliseren van het imago