

## Preventierapport

Gepubliceerd op 23 feb. 2023

**Talent-XL is een kleinschalige dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking, waar respect, gelijkwaardigheid en gezelligheid erg belangrijk zijn.**

**Onze cliënten hebben een beperking of een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit maakt onze cliënten tot een kwetsbare groep. Daarom hanteren wij bij Talent-XL een preventie- en integriteitsbeleid zodat we onze cliënten kunnen beschermen. In dit rapport leest u hoe ons preventie- en integriteitsbeleid eruit ziet en hoe wij hier in de praktijk mee omgaan.**

### Aannamebeleid:

Voor het aannemen van nieuwe medewerkers en vrijwilligers hanteren wij een aannamebeleid, wat dit aannamebeleid inhoudt kunt u hieronder lezen. Voordat een medewerker/vrijwilliger bij ons aan de slag kan, voeren wij eerst een intakegesprek en/of een sollicitatiegesprek. Waar mogelijk zullen wij ook bij vorige werkgevers/organisaties referenties opvragen. Daarnaast vragen wij van elke nieuwe medewerker/vrijwilliger een verklaring omtrent gedrag.

### Vertrouwenscontactpersoon:

Talent XL heeft een vertrouwens- contact persoon aangesteld, deze vertrouwenscontactpersoon is makkelijk te bereiken en haar gegevens staan op onze website. Onze vertrouwenscontactpersoon is er voor onze cliënten en bijvoorbeeld hun ouders en/of begeleiders, maar ook voor onze vrijwilligers en betaalde medewerkers. Wij hopen hiermee te bereiken dat het makkelijk wordt om grensoverschrijdend gedrag of een vermoeden hiervan te melden.

### Gedragsregels

Talent-XL vindt het belangrijk dat al onze medewerkers zich professioneel, respectvol, vriendelijk en beleefd gedragen naar onze cliënten en naar elkaar. 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 dag werken. Wij gaan ervan uit dat onze medewerkers en vrijwilligers getraind zijn en kleine incidenten en misverstanden samen kunnen oplossen. Ongewenst gedrag gaat wel over het uitroeien 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 en vrijwilligers gedragen zich professioneel, respectvol, vriendelijk en beleefd. Zij onthouden zich naar onze cliënten en naar elkaar van pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie.

### Afspraken bij ongewenst gedrag:

- Cliënten, medewerkers en vrijwilligers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag van een andere client, medewerker of vrijwilliger spreken daar in principe als eerste stap zelf de ander op aan. Nagegaan wordt of een en ander 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, leidinggevende of vertrouwenscontactpersoon 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 client, medewerker of vrijwilliger goede redenen heeft het gesprek over te slaan, (bv. vanwege de intensiteit van het incident) dan neemt de medewerker contact op met zijn direct leidinggevende. Indien de direct leidinggevende betrokken is bij het ongewenste gedrag, neemt de medewerker contact op met de vertrouwenscontactpersoon.
- In principe wordt ook als 2e 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 of vertrouwenscontactpersoon 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 2e 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 direct leidinggevende of de vertrouwenscontactpersoon gemotiveerd afwijken van deze escalatieprocedure en direct passende stappen ondernemen.

#### **Gedragcode Respect waardering en collegialiteit:**

*Voorbeelden van gedrag:*

- 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 cliënten, collega's / vrijwilligers te zeggen hebben
- we respecteren de eigenheid en diversiteit van iedereen
- we praten mét elkaar en niet óver elkaar
- we staan open voor kritiek

#### **Integriteit eerlijkheid en betrouwbaarheid:**

*Voorbeelden van gedrag:*

- 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:**

*Voorbeelden van gedrag:*

- we blijven als team kwaliteitsstandaarden ontwikkelen en zien erop toe dat iedereen zich daaraan houdt
- we lossen problemen zo snel mogelijk
- we voldoen aan de eisen die aan onze functie wordt gesteld

#### **Zorgzaamheid aandacht en dienstbaarheid:**

*Voorbeelden van gedrag:*

- we zijn vriendelijk tegen cliënten en bezoekers
- 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