

# Gedragscode VHIM (Vereniging Huisvesting Internationale Medewerkers)

## Gedragscode VHIM

De Vereniging Huisvesting Internationale Medewerkers (VHIM) verenigt organisaties die professioneel en verantwoordelijk bijdragen aan de huisvesting van internationale medewerkers in Nederland. De VHIM-leden staan voor goed huisvesterschap: het professioneel, zorgvuldig en menswaardig (laten) organiseren van huisvesting voor internationale medewerkers in Nederland.

Deze gedragscode vormt de basis voor ons handelen. Hierin leggen we vast wat bewoners (internationale medewerkers), andere leden en overige stakeholders te allen tijde van ons mogen verwachten.

### 1. Reikwijdte gedragscode

Deze gedragscode beschrijft de normen en waarden van de VHIM en geeft hiermee richting aan het professioneel, zorgvuldig en verantwoordelijk dagelijks handelen van de leden en hun medewerkers ten aanzien van de huisvesting van de internationale medewerkers.

De gedragscode geldt voor alle organisaties die zijn aangesloten bij de VHIM én voor alle medewerkers, bestuurders en vertegenwoordigers die namens deze organisaties handelen.

### 2. Verhouding tot statuten en huishoudelijk reglement

Deze gedragscode werkt aanvullend op de statuten en het huishoudelijk reglement. Handhaving, toezicht en mogelijke maatregelen bij het niet handelen volgens de gedragscode zijn vastgelegd in het huishoudelijk reglement en/of de statuten van de VHIM.

### 3. Algemene uitgangspunten

Leden van de VHIM handelen in overeenstemming met geldende wet- en regelgeving en volgens de uitgangspunten van goed huisvesterschap.

Onder goed huisvesterschap verstaat de VHIM in ieder geval:

- **Menswaardigheid:** respect voor de positie, waardigheid en rechten van bewoners (zoals bijvoorbeeld internationale medewerkers);
- **Zorgvuldigheid:** veilige, gezonde en fatsoenlijke huisvesting en een zorgvuldige omgang met bewoners en omgeving;
- **Verantwoordelijkheid:** het nemen van verantwoordelijkheid voor de eigen rol en handelen binnen de keten van huisvesting;

- **Transparantie:** openheid richting bewoners, ketenpartners, gemeenten en de VHIM;
- **Professionaliteit:** deskundig, consistent en betrouwbaar handelen;
- **Aanspreekbaarheid:** bereidheid om verantwoording af te leggen en te leren van signalen en klachten.

Leden onthouden zich van gedrag dat het vertrouwen in de sector of de reputatie van de VHIM schaadt.

#### 4. Bescherming van bewoners (internationale medewerkers)

De uitgangspunten van goed huisvesterschap (zoals hierboven opgenomen) betekenen voor het dagelijks handelen van de leden en hun medewerkers ten opzichte van de bewoners (internationale medewerkers) concreet:

##### *4.1 Positie en rechtsbescherming van bewoners*

Leden respecteren de zelfstandige en rechtmatige positie van bewoners (internationale medewerkers) en handelen zodanig dat deze positie niet wordt ondermijnd.

Leden voorkomen afhankelijkheidsrelaties en ongeoorloofde druk via huisvesting, waaronder in ieder geval wordt verstaan:

- het zodanig koppelen van wonen en werken dat de vrije positie van de bewoner wordt aangetast;
- het koppelen van de arbeidsovereenkomst en de huurovereenkomst: beiden bestaan onafhankelijk van elkaar en beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidt niet automatisch tot beëindiging van de huurovereenkomst;
- het dreigen met verlies van woonruimte als pressiemiddel;
- ongeoorloofde inhoudingen of verrekeningen.

##### *4.2 Omgang en bejegening*

Leden staan voor een respectvolle en open relatie met bewoners, waarin afspraken helder zijn en wederzijds worden nagekomen.

Leden gaan in alle gevallen respectvol en fatsoenlijk om met bewoners (internationale medewerkers), ongeacht nationaliteit, afkomst, taal, geslacht, religie of verblijfsstatus.

Discriminatie, intimidatie, machtsmisbruik of dreiging zijn volstrekt onaanvaardbaar.

##### *4.3 Informatie, bereikbaarheid en klachtafhandeling*

De rechtstreeks aan bewoners verhurende leden zorgen voor:

- duidelijke en begrijpelijke informatie aan bewoners (internationale medewerkers) over hun rechten en plichten, waaronder de informatiekaart (SNF) en beschikbare informatie- en ondersteuningspunten, zoals bijvoorbeeld [workinnl.nl](http://workinnl.nl);

- bereikbaarheid bij vragen, klachten en calamiteiten;
- een zorgvuldige en tijdige afhandeling van meldingen en klachten.

De inrichting van informatievoorziening en klachtenafhandeling is zodanig dat bewoners zich vrij voelen om vragen of klachten te uiten, zonder vrees voor nadelige gevolgen.

#### *4.4 Transparantie richting bewoners*

Leden handelen eerlijk en transparant richting bewoners (internationale medewerkers). Dit betekent dat leden:

- helder communiceren over rechten en plichten die samenhangen met de huisvesting;
- geen misleidende of onvolledige informatie verstrekken;
- zorgvuldig omgaan met verwachtingen en afspraken.

#### *4.5 Privacy en persoonsgegevens*

De leden gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met de persoonsgegevens van de bewoners (internationale medewerkers).

Zij informeren de bewoners in begrijpelijke taal welke persoonsgegevens worden verwerkt en met welk doel en handelen daarbij in overeenstemming met de geldende privacywetgeving.

## 5. Ketenverantwoordelijkheid

### *5.1 Erkenning van de keten*

Leden erkennen dat huisvesting van internationale medewerkers plaatsvindt binnen een keten van betrokken partijen, waaronder exploitanten, beheerders, bemiddelaars, werkgevers en dienstverleners.

### *5.2 Zorgvuldige samenwerking*

Leden werken uitsluitend samen met ketenpartners waarvan zij redelijkerwijs mogen aannemen dat deze:

- handelen in overeenstemming met wet- en regelgeving, waaronder het beschikken over of toewerken naar de vereiste vergunningen ten aanzien van de huisvestingslocaties;
- voldoen aan geldende kwaliteitsnormen (zoals SNF of gelijkwaardig), indien van toepassing;
- integer en transparant opereren.

### *5.3 Inzicht en verantwoordelijkheid*

Leden maken hun rol, taken en verantwoordelijkheden binnen de keten van huisvesting inzichtelijk. Dit betekent in ieder geval dat leden:

- duidelijk vastleggen welke rol zij vervullen (aanbieder, bemiddelaar of vrager/afnemer van huisvesting);
- transparant zijn over de partijen met wie zij in de keten samenwerken;
- contractueel of anderszins vastleggen waar verantwoordelijkheden liggen, in het bijzonder ten aanzien van kwaliteit, beheer en klachtenafhandeling;
- voorkomen dat verantwoordelijkheden worden afgeschoven of onduidelijk blijven voor bewoners (internationale medewerkers) of derden.

#### *5.4 Toetsing en monitoring*

Leden beschikken over een proportionele en passende werkwijze om hun ketenpartners te toetsen en, waar relevant, te monitoren. Deze werkwijze kan afhankelijk van de rol van het lid bestaan uit:

- het beschikken over een geldig certificaat SNF of AKF en het jaarlijks verifiëren van de geldigheid ervan;
- het periodiek opvragen of controleren van relevante verklaringen of documentatie;
- het maken van afspraken over naleving van wet- en regelgeving en kwaliteitsnormen;
- het vastleggen van signalen, klachten of incidenten en het daarop acteren.

De VHIM verlangt geen uniforme of zware auditverplichtingen, maar verwacht dat leden aantoonbaar zorgvuldig omgaan met hun ketenverantwoordelijkheid en hierover desgevraagd verantwoording kunnen afleggen.

#### *5.5 Meldplicht*

Leden melden relevante wijzigingen in de keten, verlies van certificering, ernstige klachten of overheidsingrijpen onverwijld aan de VHIM.

### 5.6 – Vergunningen en legaliteit

Leden erkennen dat huisvesting van internationale medewerkers dient plaats te vinden in overeenstemming met geldende wet- en regelgeving, waaronder en waar vereist het beschikken over de benodigde planologische en bestuursrechtelijke vergunningen.

Leden spannen zich aantoonbaar in om nieuwe huisvestingsinitiatieven en nieuwe ingebruiknames uitsluitend te realiseren op locaties waarvoor de benodigde vergunningen zijn verleend.

In situaties waarin gebruik wordt gemaakt van bestaande locaties waarvoor (nog) geen expliciete vergunning is verleend, handelen leden zorgvuldig, transparant en in afstemming met de bevoegde overheid, en werken zij waar mogelijk toe naar een bestendige en vergunde situatie.

## 6. Relatie met omgeving en samenleving

Leden van de VHIM zijn maatschappelijk betrokken en dragen bij aan verantwoorde en toekomstbestendige huisvesting van internationale medewerkers. Dit betekent dat zij:

- bijdragen aan veilige, kwalitatieve en passende huisvesting;
- rekening houden met de leefomgeving en lokale gemeenschap;
- constructief samenwerken met gemeenten en andere stakeholders;
- zich inspannen om misstanden te voorkomen en het vertrouwen in de sector te versterken.

## 7. Naleving en aanspreekbaarheid

Leden en hun medewerkers zijn aanspreekbaar op hun handelen en op naleving van deze gedragscode.

Overtreding van deze gedragscode kan aanleiding zijn voor maatregelen, waaronder nader onderzoek, een waarschuwing, schorsing of beëindiging van het lidmaatschap, conform het huishoudelijk reglement en de statuten van de VHIM.

## 8. Slotbepaling

Deze gedragscode treedt in werking op het moment van vaststelling door de Algemene Ledenvergadering van de VHIM en geldt voor alle leden.

Tot slot erkennen wij, leden van de VHIM, dat wij gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit, betrouwbaarheid en het imago van de sector huisvesting internationale medewerkers. Wij onthouden ons van gedrag of uitlatingen die het vertrouwen in de branche, de vereniging of andere leden kunnen schaden. Concurrentie vindt plaats op basis van eigen kwaliteit en toegevoegde waarde, niet door anderen in diskrediet te brengen.

VERSIE 20260430

Wij onderschrijven deze gedragscode, handelen in lijn hiermee en zijn hierop aanspreekbaar. Dat geldt voor al onze medewerkers. Wij dragen deze gedragscode actief uit binnen onze organisatie.