

Integriteitsbeleid Stichting Veldwerk

Stichting Veldwerk (SVN), als goede doelen organisatie, wil uit intrinsieke motivatie een eigen integriteitsbeleid voeren en zich daarover verantwoorden aan haar donateurs en toezichthouder CBF.

Waarom een integriteitsbeleid?

In navolgend beleid legt SVN haar visie, ambities en doelen vast voor het te voeren van dit integriteitsbeleid. In dit integriteitsbeleid beschrijft SVN haar concrete activiteiten hieromtrent. Het benoemt ook de rollen en taken van de verschillende actoren die binnen onze stichting die een functionele verantwoordelijkheid dragen voor het beleid. Om de aandacht voor integriteit te borgen is het noodzakelijk dat integriteit wordt gezien als een kwaliteitsaspect van SVN en onderdeel wordt van haar bedrijfsvoering hetgeen jaarlijks geëvalueerd wordt.

Dit document vormt de kapstok waaraan alle regelingen en instrumenten voor integriteit opgehangen kunnen worden. Dit integriteitsbeleid vormt het kader voor de visie, ambities, doelstellingen, instrumenten, de organisatie en de concreet met elkaar te ondernemen samenhangende activiteiten op het gebied van integriteit. Dit integriteitsbeleid is specifiek toegespitst op SVN en geldt voor bestuur en medewerkers¹ in haar dienst.

De missie van SVN is:

“ het verbeteren van de leefomstandigheden van vrouwen en kinderen die verkeren in een achterstandspositie. Dit realiseren wij door middel van het ondersteunen van lokale initiatieven die zijn gericht op onderwijs, voorlichting, vaktraining en het verstrekken van microkrediet. En daarnaast door het veiligstellen van de basisbehoeften van deze mensen door het bieden van onderdak, gezondheidszorg en sanitaire voorzieningen. “

Dat gezegd hebbend wil SVN ter nadrukkelijke borging van haar missie de volgende kernwaarden naleven:

- I. Betrouwbaarheid
- II. Transparantie
- III. Zorgvuldigheid
- IV. Verantwoordelijkheid
- V. Rechtschapenheid
- VI. Onomkoopbaar
- VII. Eerlijkheid

¹Hieronder wordt door SVN (bij opstellen in juni 2021) verstaan de country representative van SVN in Nepal, Greet Verbist alsook René Veldt, Hettie van Dorrestein en Marijke Bruin die het bestuur ondersteunen. Het bestuur bestaat uit Marc Thissen (voorzitter), Fred Valkering (penningmeester) en René Groot (secretaris)

Het SVN integriteitsbeleid bestaat uit diverse onderdelen. Hieronder een opsomming van de onderdelen hiervan inclusief de vragen die in elk onderdeel aan de orde komen.

Definitie en doelstelling

Wat is integriteit? Van Dale definieert integriteit als de 'onkreukbaarheid en onschendbaarheid van (...) een persoon'. Toch roept het begrip bij verschillende mensen vaak verschillende beelden op. Door ontwikkelingen in de tijd kunnen opvattingen over wat wel of niet 'kan', ook veranderen. Integriteit komt van het Latijnse woord 'integritas'. Eén van de omschrijvingen die hieraan wordt gegeven is: onbedorven, niet corrupt, onaangetast of onkreukbaar. Hier ligt het accent dus op wat de persoon niet is.

Een positievere duiding van het begrip integriteit is: zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen:

- Zorgvuldig betekent dat medewerkers steeds opnieuw kritisch en systematisch reflecteren op hun kernverantwoordelijkheden en zich voortdurend vragen stellen.
- Uitlegbaar betekent dat bestuur en medewerkers kunnen aangeven hoe hun handelen past bij hun kernverantwoordelijkheden en kerntaken, bij de kernwaarden regels, richtlijnen en andere bindende voorschriften van SVN.
- Standvastig betekent dat medewerkers hun rug recht houden bij weerstanden en verleidingen.
- Integriteit kan ook vertaald worden als iets 'doen wat van je verwacht wordt'. Handelingen en gedrag zijn dan in lijn met de waarden en normen van SVN en met wet- en regelgeving. Integriteit is daarmee een belangrijk onderdeel van de professionele verantwoordelijkheid van bestuur en alle medewerkers.

In de praktijk is de toepassing van waarden en normen situatieafhankelijk. Wat in de ene situatie of omgeving als normaal wordt gezien, is in een andere context onacceptabel. Dit maakt dat er 'grijze gebieden' zijn in wat toelaatbaar is. Niet iedereen heeft een helder beeld over de grenzen van toelaatbaar handelen. Een discussie over zulke situaties levert inzicht op en kan bestuur en medewerkers ondersteunen in hun keuzes. Integriteit is hoe dan ook veel meer dan het vastleggen van een aantal gedragsregels in een gedragscode. Integriteit heeft te maken met cultuur, mentaliteit en bewustwording.

Doelstelling integriteitsbeleid

Doel van het integriteitsbeleid is het vastleggen van de kaders met betrekking tot integriteit binnen SVN, concreet betekent dit:

- a) Het bevorderen van het integriteitsbewustzijn en het (moreel) verantwoord handelen van bestuur en medewerkers evenals bestuur en medewerkers beschermen tegen misstappen door onnodige risico's en verleidingen weg te nemen
- b) Het versterken van het vertrouwen van bestuur en medewerkers in elkaar
- c) Het versterken van het vertrouwen van de donateurs
- d) Zorgen voor een balans tussen het zelfstandig oordelen en handelen van bestuur medewerkers
- e) Het voorkomen, en zorgvuldig aanpakken van integriteitschendingen.

Het integriteitsbeleid is vooral gericht op richting geven aan het gedrag van bestuur en medewerkers. Het beleid bestaat uit een mix van instrumenten met als doel: het opstellen van regels voor toelaatbaar en ontoelaatbaar gedrag en het bevorderen van het integriteitsbesef van medewerkers.

Waarden en normen

Integriteit is een belangrijk onderdeel van het professioneel functioneren van bestuur en medewerkers. Dat houdt onder meer in dat handelingen en gedrag in lijn moeten zijn met belangrijke normen en waarden van een organisatie.

SVN kiest voor de volgende kernbegrippen (voorbeelden) als het gaat om integriteit:

- I. Betrouwbaarheid
- II. Transparantie
- III. Zorgvuldigheid
- IV. Verantwoordelijkheid
- V. Rechtschapenheid
- VI. Onomkoopbaar
- VII. Eerlijkheid

Integriteitsinstrumenten

Het integriteitsbeleid omvat meerdere elementen. Naast gedragsregels zijn dit diverse activiteiten en maatregelen als het bevorderen van bewustwording van integriteitsrisico's, het vaststellen van kwetsbare plekken binnen de organisatie en het kunnen omgaan met integriteitsschendingen. De elementen die een noodzakelijk onderdeel vormen van een volwaardig integriteitsbeleid worden hieronder benoemd en afzonderlijk uitgewerkt.

1. Integriteitsbeleid (aandacht voor integriteit)

SVN heeft het integriteitsbeleid vastgesteld. Het integriteitsbeleid is beschikbaar voor bestuur en alle medewerkers op de SVN website.

Het doel is om aandacht voor integriteit in de organisatie in te bedden en te borgen. Dit kan op verschillende manieren. Het beleid benoemt diverse instrumenten en activiteiten die hieraan bijdragen.

2. Gedragscode

SVN heeft een gedragscode integriteit voor medewerkers. De gedragscode is onderdeel van dit integriteitsbeleid. Het doel van deze gedragscode is om bestuurders en medewerkers houvast te bieden bij het hanteren van de normen en waarden van SVN, onder andere door vast te stellen wat wordt verstaan onder 'integer handelen'. De gedragscode maakt duidelijk wat de waarden en normen zijn die SVN van belang acht en wat wel en niet toelaatbaar is voor bestuur en medewerkers. De gedragscode is daarmee ook een instrument om bestuur en medewerkers aan te spreken op hun handelen en gedrag.

3. Integriteit bij werving en selectie

In de werving en selectie zal, indien daarvan sprake is, SVN aandacht aan integriteit besteden, bijvoorbeeld via het controleren van originele diploma's en getuigschriften en het eventueel nagaan van referenties. Integriteit kan tijdens selectiegesprekken aan de orde komen via het voorleggen van integriteitsdilemma's. Het beleid wordt verder tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek toegelicht aan nieuwe bestuurders en medewerkers.

Nieuwe bestuurders en medewerkers ontvangen een document met daarin informatie over:

- Gedragscode integriteit
- Meldingsprocedure bij klachten en/of financiële belangen, ongewenst gedrag
- Meldingsprocedure bij vermoeden misstand, (de schijn van) belangenverstrengeling

4. Kwetsbare functies, handelingen en processen

Elke organisatie, dus ook SVN kent werkprocessen, handelingen en functies die kwetsbaar zijn voor verleidingen en risico's. Die kenmerken zich vaak door het werken met gevoelige informatie, het kunnen beschikken over geld en frequente omgang met zakelijke relaties (in geval van SVN donateurs en lokale Nepalese stichtingen). Deze 'kwetsbare onderdelen' in de organisatie brengen risico's op integriteitsschendingen met zich mee. Binnen SVN wordt hier bewust mee omgegaan; kwetsbare functies worden in kaart gebracht en zo nodig worden er maatregelen genomen ter voorkoming van integriteitsschendingen. Bijvoorbeeld door te zorgen voor functiescheiding en een vierogen principe.

5. Nevenwerkzaamheden

Medewerkers en bestuurders zijn verplicht om nevenwerkzaamheden die raakvlakken hebben met de functievervulling te melden. De voorzitter/het bestuur verleent/verlenen al dan niet toestemming voor de vervulling daarvan.

6. Melding financiële belangen

Het gevaar van (de schijn van) belangenverstrengeling speelt als een bestuurslid / medewerker financiële belangen heeft die een onafhankelijke besluitvorming in de weg kunnen staan. Een bestuurder /medewerker zou in zo'n situatie zich kunnen laten leiden door zijn persoonlijk financieel belang daarin.

7. Maatregelen gericht op informatiebescherming

SVN wil zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie. Er worden maatregelen getroffen die beogen te voorkomen dat onbevoegden vertrouwelijke informatie kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen. Zo zijn in het privacybeleid SVN van mei 2018 voorschriften opgenomen die betrekking hebben op de informatiebescherming en het omgaan met vertrouwelijke informatie.

8. Geschenken, giften en diensten

In de gedragscode integriteit en de uitvoeringsregeling integriteitsbeleid zijn voorschriften opgenomen over hoe medewerkers omgaan met het aannemen van relatiegeschenken, giften, diensten en honoraria. Meldingen worden op een centraal punt geregistreerd. (sharepoint)

9 . Vertrouwenspersoon

SVN heeft een vertrouwenspersoon voor ongewenst gedrag² i.c. de voorzitter van SVN. In geval van ongewenst gedrag binnen het bestuur wordt de rol van vertrouwenspersoon overgenomen door De taken van de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag zijn vastgelegd in de meldingsprocedure ongewenst gedrag/ misstand. Onder misstand verstaat SVN onder meer maar niet daartoe beperkt verduistering, fraude en corruptie, geheimschending.

Rollen en verantwoordelijkheden

Dit hoofdstuk beschrijft de verschillende rollen en de daarbij horende verantwoordelijkheden binnen SVN met betrekking tot integriteit.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het (laten):

- vaststellen van integriteitsbeleid
- instrumenten en –regelingen
- organisatie-breed uitdragen van het integriteitsbeleid
- aan de orde stellen van integriteit minimaal 1x per jaar
- beperken van de kwetsbaarheid van werkprocessen binnen de organisatie en het ervoor zorgen dat medewerkers zo min mogelijk worden blootgesteld aan integriteitsrisico's
- treffen van passende maatregelen bij schendingen van het integriteitsbeleid
- periodiek rapporteren over het gevoerde integriteitsbeleid middels het jaarverslag

De medewerkers zijn verantwoordelijk voor:

- het uitdragen van het integriteitsbeleid, onder andere door het eigen voorbeeldgedrag
- het aan de orde stellen van integriteit in de HRM-gesprekscyclus
- het periodiek agenderen van integriteit op een vergadering zodat medewerkers en bestuurders vragen en dilemma's kunnen bespreken
- het zorgdragen voor naleving van het integriteitsbeleid (o.a. het aanspreken van andere medewerkers op hun gedrag en het maken van afspraken hierover voor de toekomst)
- het melden van (een vermoeden van) integriteitsschending aan de vertrouwenspersoon
- het kennen en naleven van de regels en voorschriften van SVN rond integriteit
- het signaleren van integriteitstekwesties en het ondernemen van actie zoals het aanspreken van een collega/ bestuurslid op zijn/haar gedrag of het aan de orde stellen van dilemma's in een overleg
- het melden van (een vermoeden van) schending van het integriteitsbeleid bij de vertrouwenspersoon.

² Hierbij ook bedoeld klachten en/of financiële belangen, ongewenst gedrag en bij vermoeden misstand en (de schijn van) belangenverstremgeling

Het naleven de gedragscode en andere integriteitsvoorschriften

Vertrouwenspersoon

Medewerkers die met ongewenst gedrag worden geconfronteerd kunnen dit melden bij de vertrouwenspersoon. De rol en verantwoordelijkheden van de vertrouwenspersoon zijn vastgelegd in de meldingsprocedure. Medewerkers die advies willen vragen of een melding willen doen inzake (een schending van) integriteit of vermoeden van een misstand kunnen terecht bij de vertrouwenspersoon.

Het bestuur is verantwoordelijk voor:

- het opstellen, actualiseren, periodiek evalueren en indien nodig aanpassen van integriteitsbeleid
- instrumenten en regelingen voor medewerkers en bekendmaking en advies hierover
- het ondersteunen/adviseren van medewerkers bij het toepassen en borgen van het integriteitsbeleid
- bewustzijn op het gebied van integriteit
- het benoemen van vertrouwenspersonen
- het verzorgen van rapportages over integriteit ;

Invoering, borging en handhaving (PDCA)

Na vaststelling en implementatie van deze notitie, inclusief de gedragscode en regelingen, is invoering, borging en handhaving van integriteitsbeleid aan de orde. Deze aspecten zijn geen onderdeel van het integriteitsbeleid op zich. Wat doet SVN ten aanzien van de invoering, borging en handhaving ervan.

Invoering en borging

Een vastgesteld integriteitsbeleid speelt een belangrijke rol bij het bevorderen en borgen van integriteit. Het geeft duidelijkheid over de uitgangspunten van integriteit, over de kaders en regels en over de samenhang tussen instrumenten. Een beleidsplan alleen is echter niet voldoende, het beleid uitdragen en draagvlak creëren is minstens zo belangrijk. Het bevorderen van integriteit binnen de organisatie stopt dan ook niet na een eenmalige publicatie op de interne sharepoint of het volgen van een training. Het onderwerp integriteit gaat alleen leven als het een regelmatig terugkerend onderwerp is in gesprekken en overleggen. Het gaat erom dat bestuur en medewerkers zich bewust blijven van integriteit. Hierin hebben alle betrokkenen hun eigen verantwoordelijkheid.

Voor bewustwording is het in ieder geval belangrijk om het onderwerp regelmatig actief onder de aandacht van bestuur en medewerkers te brengen.

Om ook op lange termijn aandacht te houden voor integriteit en om de bewustwording en het bewustzijn rond dit onderwerp in te bedden in de organisatie is het goed doorlopend aandacht te besteden aan het onderwerp. SVN zal dit doen door integriteit als vast onderdeel binnen de vergadercyclus bespreekbaar maken tav het bestuur en de medewerkers. Van de vergaderingen worden notulen gemaakt zodat bewustwordingsactiviteiten tav integriteit reproduceerbaar zijn.

Handhaving

Gemaakte afspraken en regelingen over integriteit moeten worden nageleefd door alle medewerkers en het bestuur. Als een medewerker de afspraken, regelingen overtreedt of anderszins niet integer werkt, wordt dit beschouwd als plichtsverzuim. Ook gedragingen in privétijd kunnen plichtsverzuim opleveren. Het moet dan gaan om gedrag waardoor het aanzien van SVN wordt geschaad of waardoor haar integriteit in het geding is. Dit kan maatregelen tot gevolg hebben. De gekozen maatregel is vanzelfsprekend afhankelijk van de omstandigheid van het geval: de ernst en omvang van de schending van de afspraken/regelingen.

Monitoren en evalueren

Monitoren

Op organisatieniveau wordt -als onderdeel van de bedrijfsvoeringcyclus- verantwoording over integriteit afgelegd en vastgelegd in rapportages/ notulen. Hiermee monitort SVN integriteit op stichtingsniveau. Op individueel niveau vindt monitoring plaats als onderdeel van de HRM-gesprekscyclus met de country representative via het maken van afspraken, evaluaties en beoordelingen.

Evalueren

SVN evalueert en actualiseert zo nodig het integriteitsbeleid en de onderliggende gedragscode. De evaluatie wordt gedaan door het bestuur met input van medewerker(s). Het verslag van de evaluatie en de eventuele verbeterpunten worden behandeld en vastgesteld in de het bestuur en behandeld in de reguliere vergadercyclus.

Meldingsprocedure en Vertrouwenspersoon

- In geval van constatering van klachten en/of financiële belangen,
- Ongewenst gedrag
- Bij vermoeden misstand
- (de schijn van) Belangenverstremgeling

Dient er melding plaats te vinden bij de vertrouwenspersoon, deze is als volgt gedefinieerd:

- Voor situaties niet betreffende het bestuur is de vertrouwenspersoon het bestuur/voorzitter,
- Voor situaties betreffende het bestuur is de vertrouwenspersoon een derde nader te benoemen persoon buiten het bestuur

Een vertrouwenspersoon is iemand die door bemiddeling het ontstane probleem in goede banen probeert te leiden in lijn met de SVN [gedragscode](#)