



Integriteitsbeleid

	Versiebeheer
0.1 23 april 2020	Conceptversie op MT 23 april 2020
1.0 29 april 2020	N.a.v. MT enkele kleine aanpassingen doorgevoerd, waarna het document is vastgesteld.
1.1 12 november 2020	N.a.v. audit CBF (hertoetsing) hoofdstuk 4.2 meldingsprocedure toegevoegd. Evaluatie gepland voor P1 2023

Inhoud

1	Algemeen	4
1.1	Inleiding: doelstelling en reikwijdte	4
2	Missie en waarden van Verre Naasten.....	6
2.1	Overkoepelend doel.....	6
2.2	Missie van Verre Naasten.....	6
2.3	Morele waarden van Verre Naasten.....	6
2.3.1	Integriteit	7
2.3.2	Samenwerken	7
2.3.3	Klantgerichtheid.....	7
2.3.4	Resultaatgerichtheid.....	7
3	Categorisering integriteitsschendingen	8
3.1	Machtsmisbruik.....	8
3.2	Financiële schendingen	9
3.3	Interpersoonlijke schendingen	9
3.4	Aanvullende afspraken.....	9
4	Wat als er toch een schending plaatsvindt?.....	11
4.1	Waar kun je terecht?	11
4.2	Meldingsprocedure	11
5	Hoe leren wij over integriteit.....	13
5.1	Thematisch Beraad	13

1 Algemeen

1.1 Inleiding: doelstelling en reikwijdte

Doelstelling

Het doel van dit (interne) Integriteitsbeleid is om expliciet de waarden en normen te beschrijven van het bestuur en de medewerkers van Verre Naasten. Dit beleid:

- geeft aan vanuit welke waarden wij werken én
- geeft de grenzen (normen) aan wanneer bepaalde handelingen niet geoorloofd zijn en wanneer, in voorkomend geval, sancties genomen moeten worden, of, in geval van dilemma's of onduidelijkheden, een morele dialoog te voeren om tot uitsluitel te komen.

Reikwijdte

Dit Integriteitsbeleid is een op integriteit toegespitste verbijzondering van een aantal andere documenten, waaronder: Algemeen beleid mission, Arbobeleid, protocol vertrouwenspersoon, verzuimbeleid, gedragscode voor buitenlandse werkreizen

Dit Integriteitsbeleid is een belangrijke manier om de missie van Verre Naasten in het doen en laten van het Verre Naasten team, dit zijn alle medewerk(st)ers, stagiair(e)s, vrijwillig(st)ers en bestuursleden, door te laten klinken. Wij willen waardengedreven werken, misstanden voorkomen en zorgvuldig handelen bij eventueel grensoverschrijdend gedrag en op elk van deze elementen (moreel) leren.

In de missie liggen de waarden zoals deze zijn opgetekend in het Algemeen beleid mission van Verre Naasten besloten:

- Afhankelijkheid van God
- Goede partners in mission | betrouwbaar – respect – complementair – evalueren
- Verantwoordelijk beheer | efficiënt & effectief – transparant

Beschouw de missie als een kompas dat ons richting geeft, waarbij de waarden het magnetische veld vormen. Als we in de goede richting en volgens de waarden werken, geeft dat voldoening in het werk. Dit is de zingeving die we zoeken, "Als we van die waarden afwijken begint de kompasnaald te trillen". Het voelt niet goed. In ons team moeten we hier alert op zijn en mechanismen inbouwen om missie-drift (om wat voor reden ook van je missie afwijken) of missie-overdrive ("het doel heiligt de middelen") te voorkomen en elkaar via constructieve feedback te corrigeren.

Voor de normen gelden de vragen: doen wij recht aan de personen en organisaties waarmee wij werken, of doen wij hen onrecht? En wanneer noemen we iets onrecht? En wat doen wij bij onrecht? Hierbij gaat het allereerst om machtsmisbruik, financiële schendingen en interpersoonlijke schendingen. Het begint bij preventie: wat kan je doen om misstanden te voorkomen (o.a. via gedragsregels, maar ook via procedures, checks & balances). Bij vastgesteld normoverschrijdend gedrag gaat het om onder meer melden, zorgvuldig onderzoek, eventuele sancties en zorgmaatregelen voor de gedupeerde(n).

Normen en zelfs de waarden kunnen we in de loop van de tijd bijstellen. En vaak zullen we tegen dilemma's aanlopen. Hier komen we op het terrein van het moreel leerproces. Waarmee ons integriteitssysteem compleet is: moreel leerproces (moreel beraad) en handhaving (preventie en 'repressie').

Dit integriteitsbeleid geldt voor iedereen die voor Verre Naasten werkt. Als werknemer, stagiair, vrijwilliger, ingehuurde consultant of leden van het Bestuur. Na bekrachtiging van dit Integriteitsbeleid zal deze gecommuniceerd worden aan iedereen die voor Verre Naasten werkt. Nieuwe medewerkers dienen het Integriteitsbeleid doorgenomen te hebben als onderdeel van het inwerkproces.

Leeswijzer

Eerst zal de organisatie omschreven worden, waar we naartoe willen, en met welke waarden. Daarna volgt een beschrijving van de integriteitsschendingen waarop Verre Naasten een expliciet beleid heeft. Expliciet beleid wil zeggen dat we bij elke schending actie ondernemen, onderzoek doen om de situatie in kaart te brengen en om een passende, proportionele maatregel te treffen indien nodig.

Ter versterking van het moreel oordeelsvermogen (het goede doen, het foute laten), hebben we een leercyclus opgesteld, bestaand uit moreel beraad.

Feedback

Verre Naasten wil een werkgever zijn waar mensen zich thuis voelen. Dit Integriteitsbeleid draagt daaraan bij. Heb je na het lezen vragen, opmerkingen, kritiek? Deel dit met je leidinggevende.

2 Missie en waarden van Verre Naasten

2.1 Overkoepelend doel

Verre Naasten heeft als overkoepelend (statutair) doel:

Bijdragen aan de wereldwijde verkondiging van Gods Evangelie in woorden en daden en werken aan bewustwording dat God de Nederlandse kerk vanuit het buitenland en missionaire projecten in Nederland in het geloof wil versterken.

2.2 Missie van Verre Naasten

Samen met en namens lokale kerken in Nederland werken wij mee aan de verspreiding van het evangelie, wereldwijd. We onderhouden hiervoor relaties met kerken en christelijke organisaties die in hun directe omgeving het geloof delen, in woord en daad. Zo willen we, als broers en zussen in Gods wereldwijde kerk, samen optrekken in het geloof en kerk-zijn en Gods reddingsplan bekendmaken. Tot wederzijdse steun, inspiratie en bemoediging en dit alles tot eer van God.

Kort samengevat als *'geloof delen wereldwijd'*.

In de statuten zijn de volgende doelen beschreven om het overkoepelend doel te verwezenlijken:

- het in ontvangst nemen en voorlopig beheren van gelden van individuen en van instituties;
- het aan haar doelstelling besteden van de ontvangen gelden;
- het rapporteren over de activiteiten naar de individuen en instituties die gelden ter beschikking hebben gesteld;
- het functioneren als kennis- en ondersteuningscentrum van het LSV Mission;
- het samenwerken met leden en gastleden van het LSV Mission;
- het geven van voorlichting in Nederland over de wereldwijde christelijke gemeenschap en missionaire projecten in Nederland;
- het vrouwenlabel "Lume",

alsmede door al hetgeen rechtstreeks of zijdelings verband houdt met de doelen of daartoe bevorderlijk is.

2.3 Morele waarden van Verre Naasten

Het overkoepelende doel, de missie, de richtinggevende doelen van Verre Naasten en de morele waarden in het werk herbergen waarden die richtinggevend zijn voor het gedrag van medewerkers. Medewerkers zijn allen "herkenbaar" aan vier competenties waarmee men de waarden (deze waarden zijn benoemd in hoofdstuk 1.1) van Verre Naasten inhoud geeft. Dit zijn:

- Integriteit
- Samenwerken
- Klantgerichtheid
- Resultaatgerichtheid

Verre Naasten heeft deze competenties als volgt beschreven, met daarbij ook enkele gedragsvoorbeelden. De competenties worden jaarlijks bij het functioneringsgesprek met iedere medewerker afzonderlijk doorgenomen. Hieronder in het kort de omschrijvingen die horen bij de genoemde competenties, en bij de competentie integriteit is het verder uitgediept door enkele gedragsvoorbeelden te beschrijven.

2.3.1 Integriteit

Handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in activiteiten die met de functie te maken hebben.

Gedragsvoorbeelden

- Neemt verantwoordelijkheid voor het eigen handelen.
- Geeft aan wanneer zaken die van hem verwacht worden niet in overeenstemming zijn met zijn persoonlijke normen of de organisatienormen.
- Houdt vast aan normen en waarden, ook wanneer dit nadeel, spanning of conflicten met zich meebrengt.
- Doet wat hij zegt, komt beloften en afspraken na.
- Respecteert en beschermt aan hem toevertrouwde vertrouwelijke informatie.
- Informeert klanten, medewerkers of publiek over de mate waarin men problemen of tegenslag mag verwachten.
- Maakt geen misbruik van macht of voorkennis.
- Geeft informatie over zijn standpunt met betrekking tot zaken betreffende beroepsethiek, veiligheid en milieu.

2.3.2 Samenwerken

Actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijke resultaat, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is. Het delen van informatie en kennis met anderen.

2.3.3 Klantgerichtheid

Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Anticiperen op behoeften van klanten. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid.

2.3.4 Resultaatgerichtheid

Het actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en de bereidheid om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.

3 Categorisering integriteitsschendingen

De hiervoor genoemde waarden en competenties zijn richtinggevend voor ons denken en handelen. De realiteit is dat we weten dat als mensen samen zijn en werken, er mooie dingen kunnen gebeuren maar ook minder mooie. Soms doen mensen dingen die niet goed zijn.

Verre Naasten wil duidelijk zijn in wat we van mensen in gedrag verwachten en zeker wat we pertinent niet tolereren. Dit Integriteitsbeleid is expliciet ten aanzien van een aantal onderwerpen die we hebben gegroepeerd onder Machtsmisbruik, Financiële Schendingen en Interpersoonlijke Schendingen (deze indeling is overgenomen uit het document 'Handreiking Integriteitssysteem' van Partos en Goede Doelen Nederland). In dit beleid beschrijven we ook wat er gebeurt als er toch schendingen plaatsvinden, hoe je die kunt melden, naar wie je toe kan, of en hoe we onderzoek doen en wat de consequenties kunnen zijn.

Verre Naasten verlangt van haar medewerkers dat zij zich conform de waarden van de organisatie gedragen. Heel expliciet stelt Verre Naasten ten aanzien van de volgende onderwerpen regels. Bij schendingen van deze regels zal Verre Naasten actie ondernemen.

Het gaat hierbij om de volgende schendingen:

3.1 Machtsmisbruik

De macht die je hebt of aan jou is toevertrouwd gebruik je voor niets anders dan waarvoor deze bedoeld is, op een rechtmatige wijze en met rekenschap van het vertrouwen van anderen en van de organisatie. Zeker misbruik van macht voor eigen gewin of voor gewin van anderen in jouw directe omgeving is uit den boze. Voorbeelden van regels t.a.v. machtsmisbruik zijn:

corruptie

- je koopt niemand om voor eigen of iemand anders belang. Je stemt nooit in met omkoping door anderen en meldt het wanneer anderen jou proberen om te kopen aan het management / je leidinggevende.
- je maakt geen misbruik van je positie teneinde jezelf of anderen ongeoorloofde gunsten te verlenen, niet in ruil voor wederdiensten, niet als vriendendienst.

belangenverstremgeling

- Belangenverstremgeling en ook de schijn van belangenverstremgeling dienen te worden vermeden. Er is sprake van belangenverstremgeling als je handelen of besluiten primair ingegeven worden door privé belangen (inclusief die van nevenfuncties, belangen van bekenden en familie, van zakenrelaties e.d.), boven de professionele belangen.
- Daarom ben je transparant over persoonlijke relaties of belangen die je hebt bij de organisaties met en voor wie we werken, bij belangrijke stakeholders en toeleveranciers. Je vermijdt nevenfuncties of aanvullende werkzaamheden (betaald of onbetaald) die in strijd zijn met de doelen, belangen of het publieke imago van Verre Naasten en/of leden van het LSV (Landelijk Samenwerkingsverband).
- Je meldt nevenfuncties met een mogelijke relatie met je werkzaamheden voor Verre Naasten schriftelijk bij de directeur. De directeur meldt zijn/haar nevenfuncties aan het bestuur. Je treedt direct in overleg met je leidinggevende als er sprake is van belangenverstremgeling, ook als je twijfelt of daar sprake van is of je ook enig vermoeden hebt.

lekken van vertrouwelijke informatie

- Vanuit je functie heb je kennis en informatie die je in staat stellen je functie uit te oefenen. Het is niet toegestaan om vertrouwelijke informatie aan anderen te ontsluiten, ook niet na een uitdiensttreding. Vertrouwelijke informatie is onder de noemer van 'Vertrouwelijk' schriftelijk of mondeling 'gedeelde informatie'. Bij twijfel overleg je met je leidinggevende.

- Je bent op de hoogte van wettelijke voorschriften omtrent privacy¹ en hanteert die in je werk. Bij twijfel, overleg met de privacy officer.

verwijtbare nalatigheid

- Je komt afgesproken acties na en vult je toebedeelde verantwoordelijkheden zo goed mogelijk in. Indien je dit niet doet of kan doen, dan laat je dat met redenen weten aan collega's.
- het bewust niet opvolgen van acties of invullen van verantwoordelijkheden, waardoor schade aan anderen berokkend wordt of had kunnen worden, wordt niet getolereerd. Ook als je logischerwijs, in redelijkheid, had moeten kunnen weten dat het schade aan anderen tot gevolg zou kunnen hebben.

3.2 Financiële schendingen

fraude

- Je houdt je aan het financieel beleid en processen met aanvullende werkinstructies van Verre Naasten en overtreedt die niet. Je stelt de (financiële) zaken niet anders voor dan ze zijn, mondeling, op papier of digitaal. Je geeft naar goed geweten een waarheidsgetrouwe weergave van financieel / administratieve zaken en je houdt je aan de wet en bedrijfsvoorschriften bij financieel beheer. Je overtreedt deze regels niet, niet om er financieel (of anderszins) beter van te worden, niet om anderen te bevoordelen.

diefstal

- je eigent je in het werk niets toe, wat jou niet toebehoort en/of je eigent Verre Naasten niets toe wat Verre Naasten niet toebehoort

misbruik van goederen of diensten

- je gebruikt de diensten en goederen waarin Verre Naasten voorziet, voor het doel waarvoor ze bedoeld zijn. Je doet dat zorgvuldig.

verwijtbare verspilling

- je gaat zorgvuldig met zaken en geld van Verre Naasten om. Je bent niet nalatig in gebruik en beheer van bedrijfsmiddelen.

3.3 Interpersoonlijke schendingen

Discriminatie, intimidatie, vernedering, geweld, pesten, ongewenste intimiteiten, seksuele intimiteiten / geweld

- Je discrimineert niet en behandelt iedereen met gelijk respect, ongeacht etniciteit, leeftijd, religie, levensstijl, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, fysieke staat of andere status.
- Je pest anderen niet en je maakt geen grappen ten koste van een ander.
- Je onthoudt je van seksueel grensoverschrijdend gedrag, intimidatie en ongewenste (seksuele) intimiteiten.
- Je toont geen agressie naar anderen, onthoudt je van fysiek en verbaal geweld, en je vermijdt kwaad te spreken met als doel om de ander te beschadigen (laster).
- Je spreekt je uit tegen bovenstaande vormen van interpersoonlijke schendingen en spreekt anderen erop aan als zij deze normen schenden. Je rapporteert direct aan je leidinggevende als dit voorkomt.
- Mocht je slachtoffer (of dader) zijn van gedragingen zoals hierboven omschreven, dan kun je bij verschillende mensen terecht, zoals in het volgende hoofdstuk wordt omschreven.

3.4 Aanvullende afspraken

Geschenken van derden

Het beleid dat Verre Naasten hanteert is beschreven in het hoofdstuk 'relatiegeschenken' in het document 'uitvoeringsregelingen Personeelsbeleidsplan en cao Sociaal Werk'.

¹ Op moment van schrijven is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) leidend.

Richtlijnen gebruik social media

Het beleid dat Verre Naasten hanteert is beschreven in de paragraaf 'richtlijnen gebruik social media' in het document 'Communicatieprotocol Gkv-mission | Verre Naasten'.

Gedragsregels telefoon, internet & e-mail gebruik

Het beleid dat Verre Naasten hanteert is beschreven in het hoofdstuk 'gedragsregels telefoon, internet & e-mail gebruik' in het document 'ICT Beleid'.

Alcohol en drugs

Het onder invloed zijn van alcohol of drugs tijdens werktijd is verboden. Voor het gebruik van alcohol tijdens werktijd bestaat een uitzondering: bij een borrel of diner op kantoor aan het einde van je werkdag, of na afloop van een bijeenkomst vanwege je werk. Maar ook daar geldt: je bent nog steeds op je werk.

4 Wat als er toch een schending plaatsvindt?

Je bent slachtoffer (of dader) van een schending. Wat kun je doen? Daarover gaat dit hoofdstuk. Maar ook als je getuige bent van een schending. En ook: je bent (onbedoeld) dader van een schending of je twijfelt daarover, wat kun je dan doen?

4.1 Waar kun je terecht?

Vertrouwenspersoon en contactpersoon personeel in het bestuur

Verre Naasten heeft een door de medewerkers gekozen interne vertrouwenspersoon, en een contactpersoon voor het personeel in het bestuur. De namen en contactgegevens staan in de bijlage bij het Arbobeleid van Verre Naasten. Verre Naasten heeft geen externe vertrouwenspersoon aangewezen voor personeel.

Een vertrouwenspersoon is de zogenaamde eerstelijns opvang. Hier kun je naar toe om je verhaal te vertellen en gesprekken met de vertrouwenspersoon zijn strikt vertrouwelijk. In het document 'protocol vertrouwenspersoon' kan je meer lezen over de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon.

Belangrijk: een vertrouwenspersoon is niet een intern *meldpunt*, niet iemand aan wie je "rapporteert". Een vertrouwenspersoon is een coach en adviseur voor jou persoonlijk, die op basis van vertrouwelijkheid werkt.

Management

Je kan een (vermoeden van een) integriteitsschending rapporteren aan het management (je leidinggevende, de directeur of naar het bestuur als bij de schending de directeur betrokken is).

Specifiek geldt voor hoe te handelen bij het vermoeden van fraude dat dit gemeld kan worden bij het hoofd bedrijfsvoering. Hierover kan je meer lezen in het hoofdstuk Anti-fraude en corruptiebeleid in het document 'Financieel Beleid'.

Extern Meldpunt

Stel, je kunt niet terecht bij je leidinggevende, directeur of het Bestuur. Je hebt al gesproken met de interne vertrouwenspersoon, of dat durf je niet aan, wat kun je dan nog doen? Je kan dan altijd bij de gebruikelijke externe partijen en hulporganisaties terecht. Denk aan de Arbodienst, huisarts, politie of welke andere instantie of persoon van toepassing is.

Overigens geldt voor partnerorganisaties dat er een extern meldpunt is, in de vorm van een independent officer (contact point in case of (suspected) unacceptable behaviour).

4.2 Meldingsprocedure

Na elke melding wordt het Crisis Management Team (CMT) bijéén geroepen. Triage vindt plaats waarbij een inschatting gemaakt wordt van de ernst en impact van de melding. Meldingen worden vertrouwelijk behandeld en daarbij worden de belangen van de aangeklaagde partij niet nodeloos geschaad.

Melding van:	Afhandeling:
Medewerkers van Verre Naasten (intern)	Na melding wordt vastgesteld wat de aard is van het gemelde feit afhankelijk daarvan worden maatregelen genomen: Bij aangetoond seksueel misbruik volgt altijd ontslag van de medewerker. Bij grensoverschrijdend gedrag volgt een passende disciplinaire maatregel die onder andere herhaling moet voorkomen. Het slachtoffer krijgt ondersteuning door Verre Naasten, ook als het gaat om het doen van aangifte.
Medewerkers van Verre Naasten over medewerkers van de partnerorganisatie	Na melding wordt vastgesteld wat de aard is van het gemelde feit. Afhankelijk daarvan wordt gesproken met de partnerorganisatie:

	<p>Bij aangetoond seksueel misbruik wordt ontslag van betrokken medewerker gevraagd en afhankelijk daarvan besloten over eventuele vervolg van de relatie met de partnerorganisatie.</p> <p>Bij grensoverschrijdend gedrag wordt een passende disciplinaire maatregel gevraagd van de partner en worden de mogelijkheden om de partnerrelatie te continueren geëvalueerd.</p> <p>Het slachtoffer krijgt ondersteuning door Verre Naasten, ook als het gaat om het doen van aangifte.</p>
Doelgroep over medewerkers van Verre Naasten	<p>Triage vindt plaats, maar bij seksueel misbruik vindt altijd ontslag op staande voet plaats en bij grensoverschrijdend gedrag volgen passende disciplinaire maatregelen.</p> <p>Slachtoffers krijgen passende lokale ondersteuning, ook als het gaat om het doen van aangifte. Verre Naasten verleent daarbij alle medewerking</p>
Doelgroep over medewerkers van de partnerorganisatie	<p>Mocht dit ter kennis komen van Verre Naasten, dan zal Verre Naasten dit via de betreffende coördinator partners en programma's bespreken met de partnerorganisatie. Bij ontbrekende passende maatregelen zal Verre Naasten de partnerrelatie heroverwegen en eventueel beëindigen.</p> <p>Slachtoffers kunnen met steun van Verre Naasten een beroep doen op ondersteuning van derden (een lokale pastor/ eventueel benoemde persoon door de partnerorganisatie/ lokale advocaat).</p>

5 Hoe leren wij over integriteit

Integriteit kent veel omschrijvingen. Het goede doen. Betrouwbaar zijn. Eerlijk zijn. Respectvol zijn. Verre Naasten hanteert integriteit als volgt. Integriteit wordt gediend door een zorgvuldige afweging van rechten en belangen van alle belanghebbenden die door een besluit worden geraakt. Met een zorgvuldige afweging moet de gerechtigheid worden gediend. Weet je hiermee nu altijd wat je moet doen? Nee. We moeten over lastige besluiten en situaties praten. De methode die we daarvoor hanteren heet Thematisch Beraad.

5.1 Thematisch Beraad

In een Thematisch Beraad komen we als collega's bij elkaar om over allerlei thema's te praten die met ons werkveld te maken hebben, en een van de onderwerpen die jaarlijks terugkeren zijn morele dilemma's, echte dilemma's die in de werkpraktijk voorkomen. We doen dat om ons moreel kompas te ontwikkelen, de waarden en normen levend te houden en te ontwikkelen omdat de wereld om ons heen dynamisch is en wij zelf ook niet stil staan. Verre Naasten gelooft dat door als team na te denken over diverse thema's, waaronder morele dilemma's, je beter in staat bent om rechten en belangen te wegen, vaker het juiste doet, eventuele stress minder wordt en de kans op wroeging achteraf kleiner.

De uitkomsten van het jaarlijkse moreel beraden levert voorbeelden op hoe Verre Naasten belangen afweegt ten behoeve van rechtvaardigheid, en helpt ons om het gezamenlijk moreel kompas actueel te houden.

Het management kan oproepen tot een Thematisch Beraad als verdieping nodig is op een bepaald aspect in de bedrijfsvoering of in relatie met de visie of koers van de organisatie.

"Integriteit is het juiste doen. Ook als er niemand kijkt." [C.S. Lewis (1898-1963)]