



INTEGRITEITSBELEID HULPHOND NEDERLAND

Documentnaam:	Integriteitsbeleid
Beheer:	Manager HR
Versie:	17-01-2022

INHOUD

- 1. WIE WIJ ZIJN**
- 2. WAARDEN EN NORMEN**
- 3. STRUCTUUR/CULTUUR EN MAATREGELEN**
- 4. VEILIGE WERKOMGEVING**
- 5. ROLLEN & POSITIONERING**
- 6. MONITOREN EVALUATIE & RAPPORTAGE**
- 7. SAMENHANG EN MIDDELEN**

Documentnaam:	Integriteitsbeleid
Beheer:	Manager HR
Versie:	17-01-2022

Met onze Gedragscode laten we zien wie we willen zijn: het maakt onze waarden en gedragingen concreet. Het geeft richting én helderheid. Onze waarden staan in al ons denken, in alle overwegingen en in al onze handelingen centraal.

1. Wie wij zijn

Ons gedrag maakt onze ambities en intenties zichtbaar. Hulphond Nederland reikt mensen met een fysieke beperking of geestelijke zorgvraag de helpende hand. De inzet van hulphonden voorkomt namelijk isolement en biedt nieuw perspectief. Wij hebben veertig jaar ervaring in het opleiden van hulphonden als steun en toeverlaat voor mensen met een fysieke beperking, epilepsie of posttraumatische stressstoornis (PTSS). Ook jongeren met gedrags- of psychische problemen zijn gebaat bij de inzet van hulphonden. Onze hulphonden worden met respect voor het welzijn van de hond zo breed mogelijk opgeleid door deskundige trainers. Bijna 100 medewerkers en ruim 600 vrijwilligers werken elke dag aan de ambitie van Hulphond Nederland om steeds meer mensen te helpen met de inzet van een hulphond.

Missie

De stichting heeft ten doel het vergroten van zelfstandigheid en zelfredzaamheid van mensen met een lichamelijke en/of geestelijke beperking. Hiertoe stelt zij hulphonden beschikbaar. De stichting is verantwoordelijk voor opleiding en begeleiding van hond en cliënt.

Ambitie

De ambitie voor de komende jaren is om de huidige activiteiten verder te ontwikkelen en te verbreden. De focus ligt op het ontwikkelen van therapie- en coachingactiviteiten voor zowel de huidige als nieuwe doelgroepen. Het is de ambitie van de stichting om in 2021 tenminste 1.300 mensen per jaar te helpen. Verder zullen de activiteiten van het Expertisecentrum worden uitgebreid en is het de ambitie dat Hulphond Nederland wereldwijd gezien wordt als een van de belangrijkste spelers op het gebied van 'Animal Assisted Interventions'.

2. Waarden en normen

Wij zijn altijd sympathiek, transparant, eerlijk, betrouwbaar, betrokken en warm. We behandelen iedereen zoals we zelf ook graag willen worden behandeld. We kijken en denken vooruit en nemen hierbij verantwoordelijkheid.

Documentnaam:	Integriteitsbeleid
Beheer:	Manager HR
Versie:	17-01-2022

We stellen het lange termijnbelang van onze cliënten centraal.

We werken samen met onze cliënten en streven daarbij naar openheid, de dialoog, geloofwaardigheid en consistentie. Verder zijn we transparant in onze bedrijfsvoering.

3. Structuur, cultuur en maatregelen in de praktijk

Hulphond Nederland is een platte organisatie. Onze "tone of voice" is warm, wijs en duidelijk. Kernwoorden die Hulphond Nederland typeren zijn expertise, optimisme en betrokken.

We blijven ons ontwikkelen om ons vakmanschap te behouden en te vergroten of op een ander gebied op te bouwen.

We zetten niemand onder druk, misleiden niemand, werken niet mee aan omkoping en de (schijn van) vermenging van zakelijk en persoonlijke belangen.

We begrijpen de geest van wet- en regelgeving en handelen hiernaar.

We hebben een open houding en vinden tegenspraak belangrijk om tunnelvisie in ons denken te voorkomen.

We werken samen met leveranciers en partijen die handelen in de geest van onze gedragscode.

We waarderen en benutten elkaars krachten en talenten. We helpen elkaar en leren daardoor met en van elkaar.

We voelen ons vrij om lastige zaken bespreekbaar te maken, twijfel te uiten en in te grijpen waar nodig.

We leren van fouten en voorkomen herhaling door de oorzaken weg te nemen en leerervaringen te delen.

We voeren een positief kritische en open dialoog om ongewenste gebeurtenissen transparant te bespreken en waarderen dit openlijk.

Documentnaam:	Integriteitsbeleid
Beheer:	Manager HR
Versie:	17-01-2022

4. Veilige werkomgeving

Incidenten

Hulphond Nederland streeft naar een open cultuur waarin iedereen zich veilig voelt om zich uit te spreken en de dialoog aan te gaan met collega's en leidinggevenden.

Heb je iets vervelends meegemaakt binnen Hulphond Nederland of lijkt er iets niet in orde en zegt je gevoel dat je het bespreekbaar moet maken? Of ervaar je belemmering in de arbeidsrelatie, in je werkplezier, of ervaar je ongewenst gedrag of seksuele intimidatie? Je kunt er iets aan doen.

Heb je vragen, twijfels of wil je van gedachten wisselen over een bepaalde zaak of dilemma dan kun je hiervoor terecht bij je direct leidinggevende. Kom je er niet uit met je leidinggevende of bespreek je het liever met iemand anders? Neem contact op met de vertrouwenspersoon van Hulphond Nederland: Rosemarie Bout, hoofd secretariaat.

Vind je dit echter ook lastig, gebruik dan het formulier "spreek jezelf uit". Op deze manier kun je schriftelijk het dilemma kenbaar maken en aangeven met wie je hierover verder in gesprek wil treden. (Bijlage 3).

5. Rollen & positionering

Hulphond Nederland heeft besloten om drie vertrouwenspersonen aan te wijzen als meldpunt voor zaken betreffende integriteit. Omdat integriteitskwesties kunnen leiden tot arbeidsconflicten is besloten om naast de HR-manager twee vertrouwenspersonen te benoemen die niet werkzaam zijn binnen het HR-vak. Een vertrouwenspersoon is aangesteld voor alleen interne medewerkers. Een vertrouwenspersoon is aangesteld voor alle vrijwilligers die Hulphond Nederland ondersteunen. De gegevens van deze vertrouwenspersoon staan vermeld op onze website.

In het geval van grensoverschrijdend gedrag zijn wij verplicht dit te melden bij het CBF. Hiervoor heeft het CBF een meldingsformulier opgesteld. Dit is te vinden in bijlage 1. Wanneer er sprake blijkt van grensoverschrijdend gedrag, ongewenste omgangsvormen of seksuele intimidatie dan zal de vertrouwenspersoon het formulier invullen en dit melden bij het CBF.

6. Monitoren, evaluatie en rapportage

Van alle integriteitskwesties zal een register worden bijgehouden. In dit register zal onder andere vermeld worden wie de betrokkenen en wat de genomen maatregelen zijn. In bijlage 2 een voorbeeld van het register. Het register zal

Documentnaam:	Integriteitsbeleid
Beheer:	Manager HR
Versie:	17-01-2022

ook beheerd worden door de vertrouwenspersoon integriteit.

Tot slot zijn we, conform de CBF-norm, verplicht om in het jaarverslag kort te reflecteren op het integriteitsbeleid en integriteitskwesties. Hierin zal worden vermeld of er in het betreffende boekjaar integriteitskwesties zijn geweest en hoe hier naar is gehandeld door Hulphond Nederland. De Manager Operations & Finance is verantwoordelijk voor het jaarverslag en zal zorgdragen voor een reflectie hierop.

7. Samenhang en middelen

De Gedragscode geldt voor iedereen die bij Stichting Hulphond Nederland een functie vervult: de directie, (tijdelijke) medewerkers, vrijwilligers, stagiaires, bestuurders en commissarissen. In aanvulling op deze Gedragscode kunnen er per aandachtsgebied en functie specifieke codes, principes en richtlijnen gelden waaraan wij ons ook houden.

Eventuele suggesties ter verdere verbetering van onze Gedragscode kun je sturen naar de business analist en/of de manager HR. Of je nu suggesties hebt over de inhoud of ideeën om onze Gedragscode levend te maken en houden, alle feedback en input is welkom.

Documentnaam:	Integriteitsbeleid
Beheer:	Manager HR
Versie:	17-01-2022

BIJLAGE 1: MELDINGSPROCES EN FORMULIER CBF

MELDINGSFORMULIER

Waarom dient u ernstig grensoverschrijdend gedrag te melden? Zowel het ministerie van Buitenlandse Zaken als CBF Toezichthouder Goede Doelen kennen een meldplicht voor ernstig grensoverschrijdend gedrag.

Voor het ministerie van Buitenlandse Zaken is de meldplicht o.m. van belang om een oordeel te vormen of de betreffende organisatie adequaat heeft gehandeld na het ontvangen van een melding. Het CBF ziet toe op de ontwikkeling en toepassing van het integriteitsstelsel binnen organisaties.

Wanneer gebruikt u dit formulier?

U gebruikt dit formulier zodra er sprake is van een vermoeden van ernstig grensoverschrijdend gedrag waar uw organisatie bij betrokken is.

Hoe werkt u met dit formulier?

In dit formulier beschrijft u beknopt het (vermoedelijke) grensoverschrijdend gedrag. Ook beschrijft u op grond waarvan u dit grensoverschrijdend gedrag als ernstig beoordeelt.

Aan wie zendt u dit formulier?

Organisaties die CBF-Erkend Goed Doel zijn dienen te melden aan het CBF via integriteit@cbf.nl.

Organisaties die subsidie ontvangen van het ministerie van Buitenlandse Zaken dienen te melden via de verantwoordelijke budgethouder

Wanneer u met zowel CBF als het ministerie een relatie heeft, dient u bij beiden te melden. U kunt daarvoor hetzelfde formulier gebruiken.⁶

Hoe behandelen wij uw melding?

Uw melding wordt vertrouwelijk behandeld. Wanneer wij uw melding hebben ontvangen, nemen wij contact met u op. In overleg bepalen wij dan welke vervolgstappen gezet dienen te worden.

Documentnaam:	Integriteitsbeleid
Beheer:	Manager HR
Versie:	17-01-2022

Formulier:

1. Contactinformatie	
1a. Organisatie die de melding doet	
1b. Naam contactpersoon	
1c. E-mail contactpersoon	
1d. Functie contactpersoon	
1e. Telefoonnummer contactpersoon	
1f. Is de organisatie CBF-Erkend Goed Doel?	
1g. Is de organisatie partner van het ministerie van Buitenlandse Zaken?	

2. Rapportdetails	
2a. Datum van deze eerste rapportage	

3. Overweging	
3a. Waarom meldt u het (vermoedelijke) grensoverschrijdend gedrag? Op grond waarvan beoordeelt u het (vermoedelijke) grensoverschrijdend gedrag als ernstig?	
Bijvoorbeeld, maar niet beperkt tot: Vermoedelijke daders zijn leden van het (top)management; het aantal (vermoedelijke) slachtoffers is aanzienlijk; de (vermoedelijke) incidenten beïnvloeden het functioneren van de organisatie sterk; maatregelen op eerdere meldingen blijken niet toereikend; de publieke opinie houdt ons verantwoordelijk; etc.	
3b. Wanneer was u voor het eerst bekend met het (vermoedelijke) grensoverschrijdend gedrag?	
3c. Datum eerste incident:	

Documentnaam:	Integriteitsbeleid
Beheer:	Manager HR
Versie:	17-01-2022

4. Melding van grensoverschrijdend gedrag	
4a. In welk(e) land(en) heeft het gemelde grensoverschrijdend gedrag zich voorgedaan?	
4b. Type grensoverschrijdend gedrag – markeer in onderstaande opsomming:	
<p>1. Machtsmisbruik (corruptie; belangenverstremgeling en nepotisme; manipulatie van of misbruik/lekkers van informatie;)</p> <p>2. Financiële schendingen (fraude; oneigenlijk gebruik/misbruik van middelen; diefstal; belastingontwijking en vermogensbeheer/beleggingsbeleid in strijd met de doelstelling van de organisatie)</p> <p>3. Interpersoonlijke schendingen (ongewenste intimiteit, seksuele intimidatie en seksueel geweld; agressie, discriminatie en pestgedrag)</p>	
5. Status van het onderzoek	
5a. Startdatum onderzoek:	
6. Onderzoek	
Welke maatregelen heeft u ondernomen om het vermoedelijke grensoverschrijdend gedrag te onderzoeken?	
7. Maatregelen	
Welke maatregelen heeft u op dit moment genomen?	

Documentnaam:	Integriteitsbeleid
Beheer:	Manager HR
Versie:	17-01-2022

BIJLAGE 2: REGISTER INTEGRITEITSKWESTIES

Integriteitskwesitie	Datum	Betrokkenen	Genomen maatregelen
Agressie (voorbeeld)	12-01-20	<ul style="list-style-type: none">• Promotor• Coördinator	<ul style="list-style-type: none">• Melding gedaan bij CBF• Vergadering gepland• Bevindingen teruggekoppeld in hoofden overleg.

Documentnaam:	Integriteitsbeleid
Beheer:	Manager HR
Versie:	17-01-2022