

GEDRAGSCODE EN INTEGRITEITSBELEID

Het Nationaal MS Fonds strijdt voor een beter leven voor mensen met MS, nu en in de toekomst. We willen dat de ziekte te genezen wordt. En tot die tijd willen we dat er betere behandelingen voor MS beschikbaar komen en dat de kwaliteit van leven van mensen met MS zo goed mogelijk is.

Wij zijn ons bewust van onze maatschappelijke rol en het vertrouwen dat mensen die – op wat voor manier dan ook – betrokken zijn bij ons werk, in ons stellen. Hier willen wij integer mee omgaan. Daarom hebben wij voor zowel onze betaalde medewerkers als onze vrijwilligers gedragsregels opgesteld die ons in staat stellen onze activiteiten op een integere wijze uit te voeren. En hebben wij met elkaar kernwaarden geformuleerd op basis waarvan wij willen werken. Regelmatig vinden er teamsessies plaats waarin wij onze samenwerking en manier van werken bespreken.

Verantwoordelijkheid

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het opstellen van de gedragscode en het integriteitsbeleid. De directeur-bestuurder draagt ook de eindverantwoordelijkheid.

CBF en Goede Doelen Nederland

De gedragscode en het integriteitsbeleid is gebaseerd op de Handreiking integriteitssysteem, opgesteld door Goede Doelen Nederland, waarin onder meer de normen en bespreekpunten staan beschreven die in de Erkenningsregeling (CBF) worden opgenomen.

Kernwaarden

De volgende kernwaarden zijn leidend in ons werk:

1. *Deskundig*
 - a. We beschikken over een brede kennis over MS, mede door ons netwerk.
 - b. We houden onze kennis en vaardigheden op ons eigen vakgebied bij en maken gebruik van elkaars deskundigheid.
 - c. We benutten ons netwerk en breiden dit uit.
 - d. We volgen de nieuwste ontwikkelingen

2. *Toegankelijk*
 - a. We zijn gemakkelijk bereikbaar, ook online.
 - b. We bieden een luisterend oor, zowel voor onze doelgroep als voor collega's onderling.
 - c. We zijn er voor iedereen, alle beloopsvormen en stadia van MS.
 - d. Letterlijk en figuurlijk zijn wij laagdrempelig.
 - e. We staan open voor samenwerking.
 - f. We proberen zoveel mogelijk maatwerk te leveren richting onze doelgroepen.
 - g. We zijn transparant.

3. *Betrouwbaar en integer*
 - a. We zijn transparant, ook als het gaat om de besteding van het geld van onze donateurs.
 - b. We zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheid.
 - c. We hebben een goed ontwikkeld moreel kompas en gaan vertrouwelijk om met informatie.
 - d. We geven een realistisch beeld van de werkelijkheid.
 - e. We zijn loyaal.
 - f. We hebben respect voor elkaar en gaan respectvol met elkaar om.
 - g. Afspraak = afspraak.

4. *Can Do mentaliteit*
 - a. We denken in mogelijkheden in plaats van beperkingen
 - b. We werken vanuit positiviteit (als we iets niet begrijpen, doen we moeite om de ander te begrijpen en gaan we uit van goede bedoelingen)
 - c. We gaan uit van eigen kracht
 - d. We zijn veerkrachtig
 - e. We stimuleren het zelf oplossend vermogen
 - f. We nemen onze verantwoordelijkheid.
 - g. We doen het samen

Uitgangspunten

1. In ons handelen zijn openheid, uitleg geven en verantwoording afleggen kernbegrippen.
2. De gedragsregels gelden voor zowel betaalde medewerkers als vrijwilligers. Ze worden besproken met mensen die nieuw in dienst komen. Tevens ontvangen zij een exemplaar van de gedragscode en het integriteitsbeleid.
3. Alle betaalde medewerkers en vrijwilligers handelen binnen de wet- en regelgeving en de algemeen aanvaarde maatschappelijke normen en waarden.
4. Het melden van een potentieel tegenstrijdig belang dat van (materiële) betekenis voor het Nationaal MS Fonds kan zijn, wordt conform de Klokkenluidersregeling Goede Doelen Nederland gemeld. We verschaffen op dat moment alle relevantie informatie.
5. Het in strijd handelen met de gedragscode en het integriteitsbeleid beschouwt het Nationaal MS Fonds als een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst of schending worden stappen ondernomen. Dit varieert van een waarschuwing tot een aantekening in het dossier of ontheffing uit de functie. Corruptie en fraude worden niet getolereerd. Bij vermoeden hiervan is (tijdelijke) schorsing mogelijk. Bij misdrijven en overtredingen van de wet wordt altijd de politie ingeschakeld.
6. Wij verwachten dat externe bedrijven en personen die in opdracht van het Nationaal MS Fonds werken, deze code naleven.
7. Het Nationaal MS Fonds hanteert een zero-tolerance beleid ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag en laat het niet onbestraft.

Gedragsregels

1. Medewerkers en vrijwilligers van het Nationaal MS Fonds houden belangen in werk- en privé sfeer gescheiden. Het is in ieders belang dat er geen belangenconflict ontstaat of de schijn van belangenverstrengeling.
2. Het gebruik van apparatuur in eigendom van het Nationaal MS Fonds gebeurt zorgvuldig en volgens de daarvoor geldende normen en regels. De telefoon mag privé gebruikt worden binnen de daarvoor geldende regeling. Privégebruik van internet en e-mail is beperkt toegestaan. Een en ander staat in detail omschreven in het Personeelsreglement.

3. Het gebruik van materialen van het Nationaal MS Fonds gebeurt zorgvuldig en volgens de daarvoor geldende normen en regels. Het door derden commercieel laten gebruiken hiervan is niet toegestaan.
4. Declaraties worden naar waarheid ingediend, tijdig en voorzien van onderbouwing en onderliggende documenten.
5. Het Nationaal MS Fonds biedt een veilig en prettig werkklimaat waarbij medewerkers en vrijwilligers elkaar met respect behandelen. Discriminatie, agressie, pesten en (seksuele) intimidatie worden niet getolereerd.
6. Medewerkers en vrijwilligers betrachten zowel gedurende als na afloop van het dienstverband strikte geheimhouding ten aanzien van alle informatie, die in het kader van zijn of haar functie ter kennis is gekomen. Een en ander staat in detail omschreven in het Personeelsreglement.
7. In en rond de organisatie zijn veel vrijwilligers actief. Het omgaan met vrijwilligers vraagt een eigen specifieke aanpak. Zij werken immers niet vanuit een commercieel oogpunt, maar zetten zich in vanuit hun betrokkenheid. De groep van vrijwilligers is heel divers, er zijn mensen die af en toe maar eens langskomen om te helpen en mensen die wekelijks op kantoor zijn. Ook mensen van veraf nemen de moeite om de reis te maken en vrijwilligerswerk te verrichten. Dit vraagt om het nodige respect van de werknemers van de organisatie.
8. Vermoedens van misstanden kunnen worden gemeld bij de vertrouwenspersoon.
9. Het melden van schendingen op binnen de organisatie geldende regels of normen gebeurt bij de vertrouwenspersoon.

Geheimhouding

De medewerker zal zowel gedurende als na afloop van het dienstverband strikte geheimhouding betrachten ten aanzien van al die informatie, die in het kader van zijn functie te zijner kennis is gekomen.

1. Medewerker zal zich zowel gedurende als na afloop van het dienstverband op welke manier dan ook niet negatief uitlaten over werkgever, collega's, cliënten of leveranciers, waardoor deze direct of indirect schade lijden.
2. De medewerker mag geen afschriften van of aantekeningen over correspondentie en andere bescheiden in de ruimste zin, waaronder begrepen computerprogramma's software-informatie, systeemontwerpen, werkwijzen, adviezen, (model)contracten en andere geestesproducten in zijn particulier bezit houden of zonder toestemming van de directie aan derden tonen of buiten de gebouwen brengen, tenzij dit nodig is voor de normale uitoefening van zijn werkzaamheden. Het is medewerker verboden om dossiers van cliënten of gegevens opgeslagen in bijvoorbeeld computers, diskettes, USB-sticks, externe computergeheugens of andere informatiedragers, dan wel andere gegevens van cliënten of organisaties onbeheerd achter te laten in voertuigen, kantoren of andere plaatsen.
3. Medewerker stelt werkgever direct, maar in ieder geval binnen 24 (vierentwintig) uur na ontdekking hiervan, in kennis van een datalek of een inbreuk op beveiligingsmaatregelen die leidt tot de aanzienlijke kans op ernstige nadelige gevolgen dan wel ernstige nadelige gevolgen heeft voor de bescherming van persoonsgegevens. Medewerker verleent werkgever alle medewerking in de afhandeling van een dergelijke inbreuk, waaronder mede verstaan, doch niet beperkt tot de (medewerking aan) tijdige melding van een inbreuk bij de Autoriteit Persoonsgegevens en (voor zover vereist) het tijdig inlichten van Betrokkenen. Onder een datalek in de zin van dit artikel wordt verstaan iedere daadwerkelijke of redelijkerwijs te vermoeden ongeautoriseerde openbaring of verwerking van persoonsgegevens.
4. Indien een situatie als bedoeld in lid 4 hiervoor zich voordoet, verplicht medewerker zich hierbij tot geheimhouding van ieder gegeven in verband met het datalek of de inbreuk op de beveiliging. Medewerker zal in geen enkel geval informatie naar buiten brengen over dit datalek of de inbreuk op de beveiliging zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever.

Schendingen

We maken onderscheid tussen vier soorten schendingen:

1. Machtsmisbruik: corruptie, chantage, belangenverstremgeling, lekken van vertrouwelijke informatie, verwijtbare nalatigheid
2. Financieel: fraude, diefstal, misbruik van ter beschikking gestelde goederen of diensten, verwijtbare verspilling
3. Interpersoonlijk: discriminatie, intimidatie, pesten, ongewenste intimiteit, geweld, vernedering, seksuele intimidatie, seksueel geweld
4. Professioneel: verwijtbare nalatigheid

Als er (vermoedelijk) sprake is van één of meer schendingen, zijn personen die op wat voor manier dan ook betrokken zijn bij het Nationaal MS Fonds, gerechtigd een melding te doen van een (vermoedelijke) schending bij het Nationaal MS Fonds.

Vermeende schendingen binnen de invloedssfeer van het Nationaal MS Fonds kunnen ook gemeld worden bij het Huis voor Klokkenluiders.

Veilig melden

Het integriteitsbeleid is bedoeld voor situaties met grote financiële, persoonlijke en imago-impact. Melders die handelen volgens het integriteitsbeleid, kunnen hun melding doen zonder dat ze daarmee hun arbeidsrechtelijke positie in gevaar brengen. Maatregelen tegen melder die een melding doen, zijn een ernstige schending van het integriteitsbeleid. Om de arbeidsrechtelijke positie van de melder te beschermen worden in dat geval passende acties ondernomen. Degene die verantwoordelijk zijn voor de tegenmaatregelen worden mogelijk gestraft.

Handhaven

Voor een goedwerkend integriteitssysteem is het handhaven van de gedragscode van belang.

Medewerkers, vrijwilligers of andere extern betrokkenen die slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag of die binnen het team zien dat gedragsregels worden overschreden, kunnen dit bespreken met de vertrouwenspersoon. Deze zorgt voor de eerste opvang van medewerkers die getuige waren of slachtoffer van een schending. De vertrouwenspersoon doet vooronderzoek. Is er werkelijk sprake van schending van integriteit? In hoeverre is het te bewijzen? De vertrouwenspersoon brengt advies uit of er een officiële melding gedaan moet worden.

Melden kan op de volgende manieren:

- Bij de directeur
- Bij de voorzitter van de Raad van Toezicht
- Bij een extern klokkenluiderspunt, meldpunt Goede Doelen/Partos via meldpuntgoededoelen@gimd.nl of telefonisch via 088-8008522 (ma t/m vr tijdens kantooruren)

De directeur of extern klokkenluider bepalen naar aanleiding van een melding welke stappen er verder ondernomen moeten worden. Direct actie ondernemen richting het slachtoffer, onderzoek doen naar de aard en ernst van de overschrijding, overschrijding bespreken met verantwoordelijken, eventueel zelf melding doen bij de politie in geval van het overtreden van de wet.

Slachtoffers van ongewenst gedrag moeten zich gesteund weten door hun omgeving.

Als een verdergaand onderzoek noodzakelijk is, stelt de directeur een onderzoeksprotocol vast. Welke vragen moeten beantwoord worden? Wordt het onderzoek intern of extern uitgevoerd? Moet de politie bij het onderzoek betrokken worden? Ook wordt vastgelegd wie welke verantwoordelijkheid heeft en hoe de rechten van betrokkenen worden beschermd.

Als uit gedegen onderzoek blijkt dat er inderdaad sprake is van overschrijding van de gedragscode, dan treffen we maatregelen. Afhankelijk van de aard en ernst van de overschrijding zijn er verschillende mogelijkheden, van een eerste waarschuwing tot in zeer ernstige gevallen, ontbinding van de overeenkomst. Zo nodig zal hiervoor extern juridisch advies worden ingewonnen. Aansluitend aan iedere melding wordt besproken of er genoeg is gedaan om het probleem te voorkomen en wat gedaan kan worden om herhaling te voorkomen.

Bij aanzienlijke schendingen moeten belanghebbenden bij de organisatie geïnformeerd worden. Het gaat dan bijvoorbeeld om verduistering van aanzienlijke bedragen, seksueel overschrijdend gedrag binnen het team. Belanghebbenden kunnen zijn relevante donateurs, samenwerkingspartners, of het CBF en Goede Doelen Nederland als het gaat om zaken die het imago van de organisatie of zelfs de hele sector kunnen schaden. Bij iedere overtreding moet er gekeken worden naar de balans tussen enerzijds de aard en ernst van de overtreding en anderzijds de zwaarte van de communicatie.

Publicatie

Website

De gedragscode en het integriteitsbeleid wordt gepubliceerd op de website van het Nationaal MS Fonds.

Jaarverslag

In elk jaarverslag (vanaf 2020) worden de volgende zaken rond integriteit vermeld:

- Aantal meldingen/schendingen
- Aard van meldingen/schendingen
- De afhandeling van meldingen/schendingen
- Reflectie op eigen integriteitsbeleid

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het inventariseren van de informatie en de manier waarop dit in het jaarverslag wordt gepubliceerd.