

Op welke vragen moet je een antwoord hebben op kantoor, voor je vrijwilligers en voor je (keten)partners?

Deze overzichtskaart helpt organisaties die voor het eerst invulling geven aan integriteitsbeleid op weg. Wie zijn antwoorden op onderstaande vragen vastlegt, heeft een eerste integriteitsbeleid. Dat is de basis. Maar daarmee is het niet klaar. De 2^e pagina gaat daarom in op aspecten van een integere organisatiecultuur. Ook is er aandacht voor de eerste stappen in ketenverantwoordelijkheid. Voor inhoudelijke hulp en verdieping verwijzen we naar het beschikbare aanbod van de brancheorganisaties.

1 WAT IS DE BASISHOUDING BINNEN JULLIE ORGANISATIE?

- Welke mensen zijn allemaal betrokken bij de realisatie van jouw missie en visie?
- Welke waarden hebben jullie veelal gemeenschappelijk?
- Met welke houding kijken jullie naar vraagstukken en dilemma's? +

Bespreek deze zaken. Geef concrete voorbeelden. Maak afspraken.

Draag zorg voor helderheid
Draag zorg voor betrokkenheid

Bij norm 6.1.1

Voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag 'kleiner maken'

- Pesten - 'roddelen is toch nog geen pesten?'
- Vernedering - 'ik werk met zielige kindjes'
- Lekken van informatie - '...maar dat heb je niet van mij'
- Intimidatie - 'dat krijg je dan vanzelf terug op je beoordeling...'
- Discriminatie - 'je parkeert als een vrouw... is 'n grapje hoor...'

4 HOE BEVORDER JE GEWENST GEDRAG?

- Hoe gemakkelijk is het om dilemma's te bespreken binnen je organisatie?
- Welke dilemma's kunnen spelen in het werken met kwetsbare groepen? En in de onderlinge omgang?
- Wie geeft het goede voorbeeld?
- Hoe wordt integer gedrag (de *hard choices*) gewaardeerd? +

Vind een manier om dit gesprek regelmatig op de agenda te hebben. Deel je ervaringen.

Draag zorg voor bespreekbaarheid
Draag zorg voor voorbeeldgedrag

Bij norm 6.1.3

2 VOOR WELK ONGEWENST GEDRAG BEN JE KWETSBAAR?

- Welke zaken kunnen een risico vormen voor je eigen team en de groepen waar je mee werkt?
- Begin eens te denken vanuit duidelijk (seksueel) grensoverschrijdend gedrag
- Als je dat gedrag 'kleiner maakt' worden andere kwetsbaarheden helder. bijv. pestgedrag kan beginnen vanuit geroddel of subtiel buitensluiten
- Welke van deze gedragingen zijn zichtbaar en welke (bijna) niet? +

Bespreek deze zaken. Geef gedragsvoorbeelden. Maak afspraken.

Draag zorg voor haalbaarheid
Draag zorg voor zichtbaarheid

Bij norm 6.1.2

3 HOE GA JE OM MET ONGEWENST GEDRAG?

- Spreken jullie elkaar aan op ongewenst gedrag? Ken je daar voorbeelden van?
- Is er de mogelijkheid om in vertrouwen je verhaal te doen? Ook voor mensen uit de doelgroep?
- Kan iedereen meldingen over ongewenst gedrag gemakkelijk en vertrouwelijk indienen?
- Hoe worden meldingen onderzocht? Welke sancties bestaan er? +

Richt procedures in en maak iemand verantwoordelijk. Reflecteer op de werking hiervan.

Draag zorg voor aanspreekbaarheid
Draag zorg voor waardering & sanctionering

Bij norm 6.2.1 en 6.3.1

Over organisatiecultuur en
ketenverantwoordelijkheid

Meer hulp nodig?

TEST JEZELF OP 8 ASPECTEN VAN INTEGERE ORGANISATIECULTUUR

- ☞ Helderheid
Weten mensen waar de organisatie voor staat en wat er van hen wordt verwacht?
- ☞ Bespreekbaarheid
Kunnen dilemma's worden besproken?
- ☞ Voorbeeldgedrag
Geven leidinggevenden het goede voorbeeld?
- ☞ Betrokkenheid
Voelen mensen zich verbonden met wat de organisatie als integer gedrag beschouwt?
- ☞ Haalbaarheid
Krijgen mensen de ruimte en middelen om integer te kunnen handelen? Zijn verwachtingen haalbaar?
- ☞ Zichtbaarheid
Hebben mensen zicht op hun eigen (niet) integere gedrag en dat van anderen?
- ☞ Aanspreekbaarheid
Spreken mensen elkaar aan op gedrag? Ken je daar voorbeelden van?
- ☞ Waardering & Sanctionering
Wordt niet-integer gedrag bestraft? En wordt integer gedrag beloond?

KETENVERANTWOORDELIJKHEID

- ☞ Hoe nemen jij en je partnerorganisatie(s) (denk aan: fondsaanvragers, uitvoerders, intermediairs, enz.) samen verantwoordelijkheid om ongewenst gedrag te voorkomen?
- ☞ Wat zijn de antwoorden van je partners op de (hoofd)vragen van pagina 1? Passen die bij jouw antwoorden?
- ☞ Wat is wenselijk en werkbaar om hierover vast te leggen?

GEBRUIK HET WERKBOEKJE 'COULEUR LOCALE'

- ☞ Je vindt het [werkboekje](#) online.



BESCHIKBARE HANDREIKINGEN EN TRAININGEN BRANCHEORGANISATIES

Beschikbare handreikingen:

- ☞ [Overzichtspagina](#) Goede Doelen Nederland
- ☞ [Handreiking integriteitssysteem](#) van Partos en Goede Doelen Nederland ([Engelstalig](#))
- ☞ Handreiking [externe verantwoording](#)
- ☞ [Roadmap screening](#) (nieuwe) medewerkers
- ☞ [Handvat](#) (zorg)maatregelen slachtoffers seksueel grensoverschrijdend gedrag
- ☞ [Richtlijnen](#) voor triage van meldingen
- ☞ [Toolkit integriteit](#) voor kleine goede doelen van Partin

Trainingsaanbod:

- ☞ Gratis [online training](#) (ww = partosgdn)
- ☞ [Trainingen](#) Goede Doelen Nederland
- ☞ [Overzichtspagina](#) van Partos met trainingen en *preferred suppliers*

NB. Ketenverantwoordelijkheid is complex

Integriteitsbeleid dat verantwoordelijkheid neemt voor partners in de keten (fondsaanvragers, uitvoerders, intermediairs, enz.) is complex. Maar integriteit stopt natuurlijk niet bij de voordeur. Ook in de keten heb je een rol.

Complexiteit is soms gediend met eenvoud. De eenvoud van de 4 hoofdvragen van de 1^e pagina kan een aanzet geven om samen met partners verantwoordelijkheid te nemen rond integriteit en grensoverschrijdend gedrag.