



# WOORD VOORAF

## Inleiding

Vanaf 2019 bevat de Erkenningsregeling voor goededoelenorganisaties een nieuw hoofdstuk met normen betreffende integriteit. Dat jaar was een ontwikkeljaar waarin organisaties de tijd hadden zich voor te bereiden om aan deze nieuwe normen te voldoen. In 2020 hebben we dit getoetst met een thematische toets.

In deze rapportage geven we een overzicht van onze bevindingen op sectorniveau. Die bevindingen vergelijken we met de analyse die wij deden in 2018 (toen de Erkenningsregeling nog geen hoofdstuk Integriteit bevatte). Organisaties die nog niet aan de Erkenningsnormen voldoen krijgen van ons een aanwijzing.

## Scope en werkwijze

Deze rapportage bestaat uit twee delen. Deel 1 betreft de grotere Erkende Goede Doelen, met meer dan € 500.000,- baten per jaar, te weten organisaties van categorie C en D. Deel 2 betreft de kleinere Erkende Goede Doelen, met minder dan € 500.000,- baten per jaar, te weten organisaties van categorie A en B.

De thematische toets integriteit betreft uitsluitend een beoordeling van de normen uit het hoofdstuk Integriteit (hoofdstuk 6 van de Erkenningsregeling). De thematische toets integriteit bestond uit een aantal toetsvragen, waarvan een deel gesloten en een deel open vragen.

De beoordeling heeft min of meer geautomatiseerd plaatsgevonden, vraag voor vraag. Dat betekent dat we bij de beoordeling van de antwoorden die organisaties geven de toelichting niet altijd kunnen meewegen. Op basis van bepaalde (combinaties van) antwoorden hebben wij ons oordeel bepaald.

## Oordeel en aanwijzingen

Op basis van ons oordeel kunnen individuele organisaties een aanwijzing van ons krijgen. Dat wil zeggen dat we een organisatie erop wijzen dat wij onvoldoende konden vaststellen of zij aan de betreffende norm voldoet. Daarbij geven we duidelijk aan wat wij in algemene zin van organisaties verwachten. Voor specifieke vragen is onze helpdesk beschikbaar.

Na 1 september 2021 bekijkt een auditor het dossier van de organisatie om vast te stellen of zij aan de norm voldoet. Eventueel worden de puntjes op de i gezet in onderling overleg. Waar nodig worden nadere afspraken gemaakt of wordt verscherpt toezicht ingesteld.

## Algemene conclusie

Uit de gegevens die we hebben ontvangen, blijkt duidelijk dat veel organisaties 2019 hebben gebruikt om werk te maken van integriteitsbeleid. Dat zien we in het werk dat is verzet en de voorbeelden die organisaties daarvan geven. Maar we zien het ook bij organisaties die zelf aangeven nog niet helemaal klaar te zijn. Het past dus ook dat we daar onze waardering voor uitspreken. Onze sector is écht in beweging gekomen om een kwaliteitsstandaard te zetten.

Met het zetten van die standaard en daarop toezien zijn we er natuurlijk niet. Integriteit is nooit af. Zoals je je leven lang ernaar kunt streven een goed mens te zijn, zo blijft het ook voortdurend aandacht vragen om een integere organisatie te zijn.

**Harmienke Kloeze**  
Directeur-bestuurder CBF

**Gerjob Lootens**  
Impact & Innovatie

# **DEEL 1**

## **DE GROTERE ERKENDE GOEDE DOELEN**

# DE NORMEN INTEGRITEIT

## VOOR GROTERE ERKENDE GOEDE DOELEN

### Norm 6.2 Interne organisatie

- 6.2.1 De organisatie geeft inzicht in de wijze waarop de verantwoordelijkheid voor het integriteitsbeleid is belegd.

### Norm 6.1 Gedragscode

- 6.1.1 De organisatie heeft een gedragscode met een expliciete beschrijving van de normen en waarden van de organisatie.
- 6.1.2 De gedragscode gaat in ieder geval ook in op (seksueel) ongewenst gedrag.
- 6.1.3 De organisatie geeft inzicht in de wijze waarop zij integer gedrag bevordert bij medewerkers en andere betrokkenen bij de organisatie.

### Norm 6.3 Melden van schendingen

- 6.3.1 De organisatie heeft een meldpunt waar schendingen veilig en vertrouwelijk, op laagdrempelige wijze, door iedereen kunnen worden gemeld.

### Bespreekpunt 6.4 Onderzoek en maatregelen

- 6.4.1 De organisatie geeft inzicht in de wijze waarop zij borgt dat:
- a. meldingen worden onderzocht;
  - b. adequate maatregelen worden genomen, waarbij ook aandacht wordt geschonken aan het bieden van passende ondersteuning aan betrokkenen en de communicatie daaromtrent.



# BELEID EN VERANTWOORDING

## Integriteitsbeleid & ethiek

Integriteitsbeleid heeft als doel gewenst gedrag te bevorderen en ongewenst gedrag te voorkómen. Beide aspecten dienen dus te worden uitgewerkt: niet alleen het voorkomen van immoreel gedrag, maar juist ook de investering in goed gedrag.

We benadrukken dat omdat de eerste stap in integriteitsbeleid preventie is. Preventie van ongewenst gedrag, juist ook door gewenst gedrag te bevorderen.

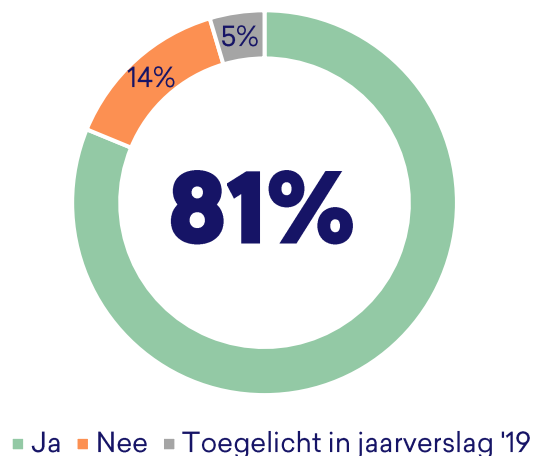
Integriteitsbeleid wordt vaak uitgewerkt in drie stappen:

1. Preventie – van ongewenst gedrag
2. Detectie – van (on)gewenst gedrag
3. Respons – op (on)gewenst gedrag

Deels is dat te organiseren met systemen en procedures. Deels vraagt dat om een cultuur van reflectie op wat moreel gedrag is.

Hoe dan ook vraagt integriteitsbeleid om een verzekerde plaats voor ethiek in de organisatie, zowel in de bestuurskamer als bij het koffiezetapparaat.

## Heeft uw organisatie integriteitsbeleid vastgelegd?



## Kunt u inzicht geven in de wijze waarop de verantwoordelijkheid voor het integriteitsbeleid is vastgelegd?

Het valt op dat de verantwoordelijkheid vaak op meerdere plekken ligt. In de meeste gevallen (53%) wordt naar de directeur van de organisatie verwezen. In sommige gevallen (10%) wordt (ook) de rvt of het bestuur genoemd.

46 organisaties (18%) geven aan te beschikken over een integriteitsmedewerker met een speciale opdracht.

Regelmatig noemen organisaties (ook) MT-leden of bijvoorbeeld iemand van HR.

## Wat verwacht het CBF van goededoelenorganisaties?

Het CBF verwacht van goededoelenorganisaties dat zij expliciet kunnen maken welke maatregelen zij nemen om gewenst gedrag te bevorderen en ongewenst gedrag te voorkomen.

Daarnaast verwachten we dat iemand verantwoordelijk is voor het uitwerken van dit integriteitsbeleid en voor een regelmatige reflectie daarop. Dit beleid en de reflectie daarop dienen vanaf 2020 in het jaarverslag te worden toegelicht.



# GEDRAGSCODE

## Het belang van een gedragscode

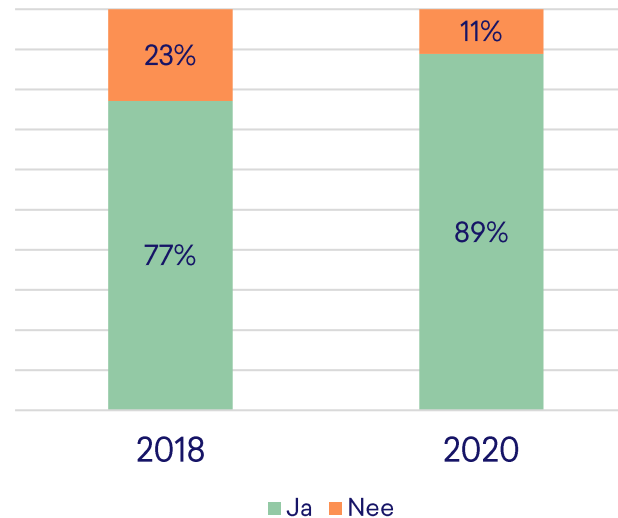
De eerste stap van integriteitsbeleid is de aandacht voor preventie. Een gedragscode is een belangrijke uitwerking van die eerste stap.

In een gedragscode beschrijven organisaties hun kernwaarden en basisbeginselen: vanuit welke visie en met welke houding kijken zij naar vraagstukken die in hun werkveld belangrijk zijn?

Een gedragscode maakt duidelijk wat een organisatie onder integer handelen verstaat, wat mensen binnen de organisatie van elkaar (mogen) verwachten en wat anderen van hen mogen verwachten als het gaat om integriteit.

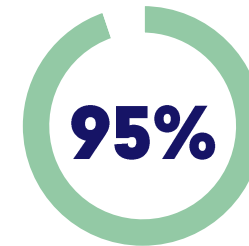
Vaak worden in de gedragscode ook regels of normen vastgelegd en omgangsvormen beschreven. Een gedragscode kan op die manier richting geven bij vragen over wat wel en wat geen behoorlijk gedrag is.

## Beschikt uw organisatie over een gedragscode?



### Kernwaarden

94% van de gedragscodes bevat een expliciete beschrijving van de organisatiewaarden.



### Ongewenst gedrag

95% van de gedragscodes heeft aandacht voor (seksueel) ongewenst gedrag.

## Wat verwacht het CBF van goededoelenorganisaties?

Het CBF verwacht van goededoelenorganisaties dat zij beschikken over een eigen gedragscode, waarin aandacht is voor de eigen kernwaarden en waarin ongewenst gedrag wordt benoemd.

# PRAKTIJKVOORBEELDEN

## Integriteit en cultuur

In een integere organisatie is er steeds aandacht voor de bevordering van integer en gewenst gedrag van vrijwilligers, medewerkers en andere belanghebbenden. De organisatie is duidelijk over wat zij verwacht van alle betrokkenen (preventie). Ze maakt gedrag bespreekbaar en transparant (detectie). En ze waardeert moreel gedrag en treedt op bij overtredingen (respons).

Integriteit wordt stevig verankerd als preventie, detectie en respons zijn verweven in de cultuur van de organisatie. Zo'n cultuur is te duiden aan de hand van acht kenmerken (*soft controls*). We noemen ze hier en geven voorbeelden die organisaties beschreven.

### 3. Voorbeeldgedrag

*'Managers bevorderen een open bedrijfscultuur door dingen naar elkaar en naar de medewerkers bespreekbaar te maken en te luisteren naar kritiek.'*

*'Een aantal managers volgde de training integer leiderschap via Goede Doelen Nederland. Deelnemers vertellen daarover en delen tips en adviezen.'*

*'De HR-manager en directeur zorgen dat zij alle medewerkers regelmatig spreken over hoe het gaat en of ze ergens hulp bij nodig hebben.'*

### 1. Helderheid

*'Nieuwe medewerkers bespreken en ondertekenen de gedragscode bij indiensttreding. Ook volgt een integriteitstraining. Frequent doen medewerkers een herhaling hiervan.'*

### 2. Bespreekbaarheid

*'We hebben het integrity-kaartspel van Partos gespeeld met het hele team om zo discussie over integriteitsdilemma's te stimuleren.'*

*'Dagelijks moment van bezinning en gebed. Regelmatig komen onderwerpen rondom integriteit voorbij.'*

*'Onze integriteitsmedewerker heeft dit jaar verschillende moresprudentiebijeenkomsten georganiseerd waarin we in kleinere groepen integriteitsvraagstukken bespreken.'*

### 4. Betrokkenheid

*'De gedragscode is in samenspraak met alle teamleden tot stand gekomen.'*

*'Wij hebben een werkgroep HR en Werkklimaat waarin medewerkers van elke afdeling en het MT zijn vertegenwoordigd. In deze werkgroep bespreken wij allerhande HR-zaken, waaronder morele dilemma's en hoe te handelen, en de sociale veiligheid op kantoor. De sfeer in deze werkgroep is open en constructief.'*

### 5. Uitvoerbaarheid

*'We bespreken situaties op individueel en teamniveau waarin integriteit een rol speelt hoe is er gehandeld en/of hoe zou er gehandeld kunnen worden?'*

*'Minimaal eens per jaar houden alle kantoren moreel beraad: de inhoud van de code wordt besproken en fictieve en werkelijke casuïstiek bediscussieerd in groepjes: wat vind je van de casus? Is het ongepast gedrag? Wat zou jij doen als je hiervan getuige bent?'*

### 6. Transparantie

*'Als we met kinderen/deelnemers werken is dat nooit 1-op-1. Externe communicatie verloopt via sociale media waardoor alles zichtbaar is. Onze achterban kan ons zo corrigeren.'*

### 7. Aanspreekbaarheid

*'Met een buddy-systeem worden nieuwe collega's wegwijs gemaakt in de (on)geschreven regels. Twee keer per jaar organiseren we een leerdag waarbij we kritisch kijken naar ons werk en elkaar feedback geven.'*

### 8. Waarderen en sanctioneren

*'Integer gedrag is een vast onderdeel in de cyclus van functioneren en beoordelen.'*



# INTEGER GEDRAG BEVORDEREN

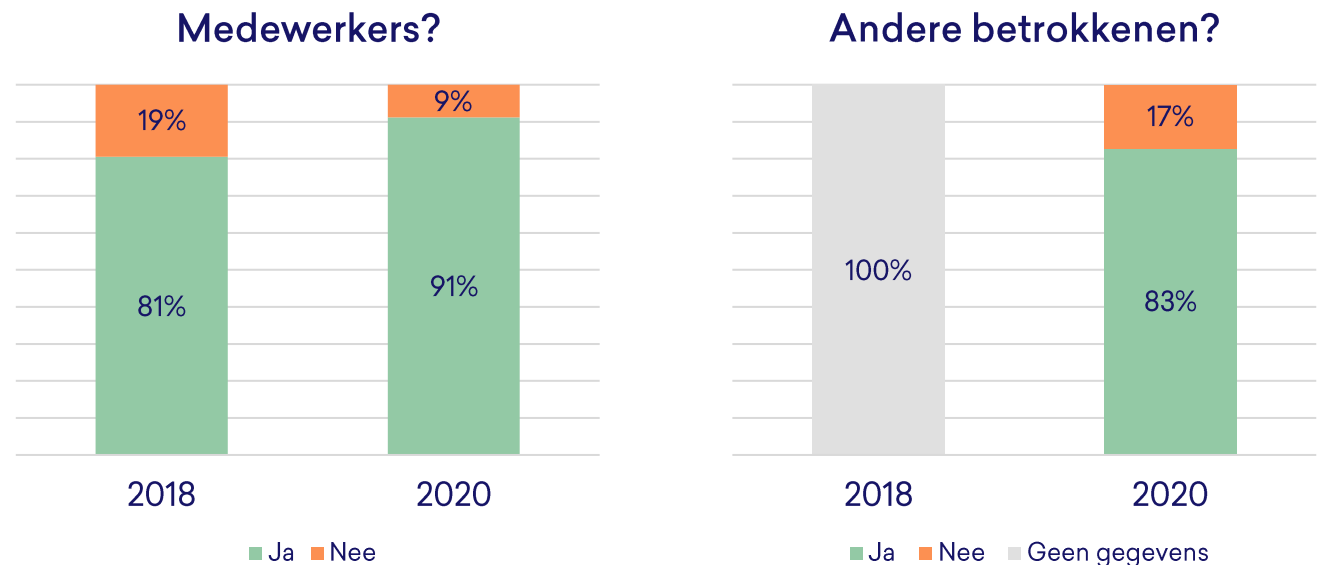
## Integer gedrag bevorderen

Waar mensen werken, lopen ze tegen dilemma's aan. Het is dan van belang dat zij weten wat de waarden, normen en regels zijn. Zo is er een gemeenschappelijke basis om deze dilemma's te bespreken en de code in de praktijk ook daadwerkelijk te volgen.

Organisaties gebruiken allerlei methoden om integer gedrag te bevorderen, zowel voor (onbetaalde) medewerkers als andere betrokkenen.

Integriteit stopt natuurlijk niet bij de voordeur. In veel relaties heb je invloed. Je kunt daarbij denken aan fondsaanvragers, uitvoerders, intermediairs, betrokkenen uit de doelgroep, enz. Als het gaat om integriteit heb je ook in de keten een rol.

Kunt u aan de hand van voorbeelden inzichtelijk maken hoe u integer gedrag bevordert bij:



## Wat verwacht het CBF van goededoelenorganisaties?

Het CBF verwacht van goededoelenorganisaties dat zij concrete voorbeelden kunnen geven van de manier waarop zij integer gedrag bevorderen. Het gaat dan niet alleen om directe collega's en vrijwilligers, maar om iedereen die bij het werk van de organisatie betrokken is.

In de keten verwacht het CBF dat integriteit minimaal onderwerp van gesprek is.





# MELDEN VAN SCHENDINGEN

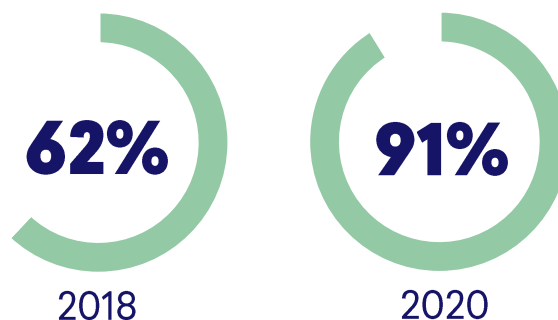
## Een veilig meldklimaat

Het is belangrijk te investeren in een cultuur waarin gedrag bespreekbaar is en waarin mensen ook aanspreekbaar zijn op hun gedrag.

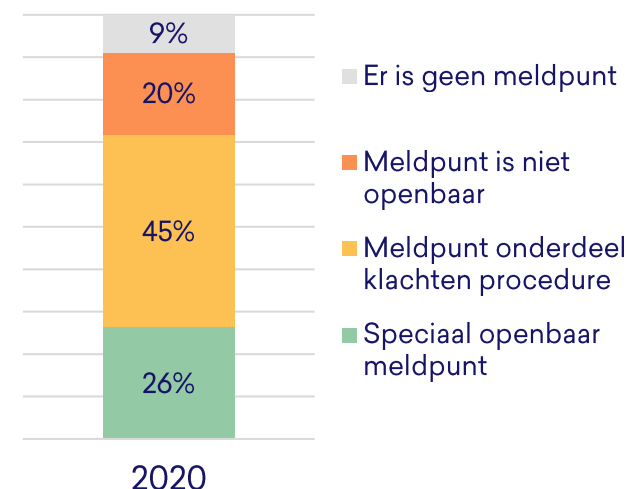
Wanneer er ondanks preventieve maatregelen tóch grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt, wil je dat als bestuurder graag weten. Je hoopt dat er melding van wordt gedaan, ongeacht of de melder een medewerker, vrijwilliger of misschien iemand van de doelgroep is.

Het is daarbij verstandig om afspraken te maken over hoe ongewenst gedrag bespreekbaar is en bij wie kan worden geëscaleerd en wanneer. Sommige meldingen kunnen worden besproken met een leidinggevende of een bestuurder. Ernstiger meldingen vragen om een vertrouwenspersoon of een klokkenluiders-orgaan. In alle gevallen moet duidelijk zijn hoe veiligheid en vertrouwelijkheid binnen de organisatie zijn geborgd.

## Organisaties die een meldpunt hebben waar (vermoedelijke) schendingen veilig en vertrouwelijk kunnen worden gemeld



## Toegankelijkheid van het meldpunt



## Wat verwacht het CBF van goedbedoelenorganisaties?

Het CBF verwacht van goedbedoelenorganisaties dat zij een speciaal meldpunt inrichten. Dat meldpunt moet openbaar bereikbaar zijn en in principe los staan van de reguliere klachtenregeling. Meldingen dienen vertrouwelijk en veilig te worden behandeld.

Daarom moet een melder vooraf kunnen weten wat er wel en wat niet met zijn melding gebeurt. Ook moet helder zijn wie de melding ontvangt en waarom een melder juist die persoon in vertrouwen moet kunnen nemen.



# ONDERZOEK & MAATREGELEN

## Adequaat meldingen opvolgen

Melders van grensoverschrijdend gedrag zijn vaak erg betrokken bij de organisatie en willen herhaling van (mogelijke) misstanden voorkomen. Een melding wordt niet lichtvaardig gedaan. Daarom moet het meldingsproces goed op orde zijn.

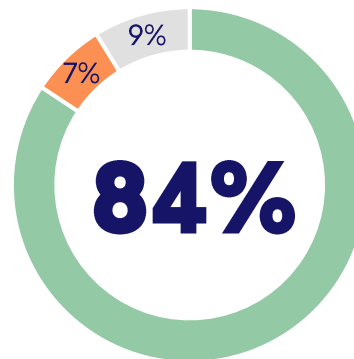
Een adequate opvolging van een melding bestaat uit de volgende drie stappen:

- 1) Het onderzoeken van de melding
- 2) Het bieden van hulp aan de slachtoffers
- 3) Het sanctioneren van misdragingen

De bereidheid om te melden staat of valt met duidelijkheid en vertrouwelijkheid van het meldingsproces, adequaat onderzoek van de melding en passende maatregelen. Bij dat laatste valt te denken aan een sanctie voor een medewerker, maar ook aan de aanpassing van een (persoonlijke) doelstelling of het aanscherpen van een procedure.

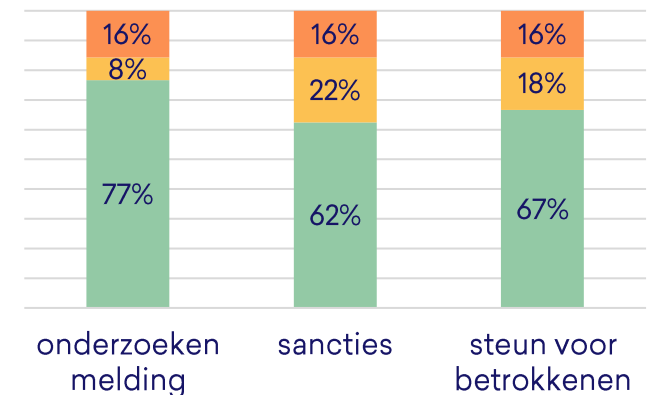
Maatregelen naar aanleiding van meldingen laten zien wat een organisatie van haar betrokkenen verwacht en dragen zo weer bij aan preventie.

### Heeft u besproken en vastgelegd wat u doet als u een melding ontvangt van (vermoedelijk) grensoverschrijdend gedrag?



■ Ja ■ Nee ■ Geen meldpunt

### Zo ja, was daarin aandacht voor de volgende aspecten:



■ Ja ■ Nee ■ Geen meldpunt of niet besproken

## Wat verwacht het CBF van goededoelenorganisaties?

Het CBF verwacht van goededoelenorganisaties dat zij goed zijn voorbereid wanneer er een melding van (vermoedelijk) grensoverschrijdend gedrag komt.

De normsteller heeft geen harde eisen gesteld aan de wijze waarop organisaties voorbereid moeten zijn. Wel geeft zij richting door een aantal aspecten te benoemen. Het CBF verwacht van goededoelenorganisaties dat zij deze aspecten doordenkt.

# **DEEL 2**

## **DE KLEINERE ERKENDE GOEDE DOELEN**

# DE NORMEN INTEGRITEIT

## VOOR KLEINERE ERKENDE GOEDE DOELEN

### Norm 6.1.1

De organisatie geeft inzicht in de wijze waarop zij grensoverschrijdend gedrag tracht te voorkomen.

### Bespreekpunt 6.1.2 & 6.1.3

- 6.1.2 De organisatie licht toe op welke vormen van grensoverschrijdend gedrag zij alert is in de context van haar doel/doelgroep.
- 6.1.3 De organisatie licht toe hoe grensoverschrijdend gedrag veilig kan worden gemeld en (...).

### Bespreekpunt 6.1.3

- 6.1.3 De organisatie licht toe (...) welke maatregelen getroffen worden naar aanleiding van een melding.



# BESTUUR EN INTEGRITEIT

## Het managen van integriteit

Integriteitsbeleid heeft als doel gewenst gedrag te bevorderen en ongewenst gedrag te voorkomen. Dat vraagt van het bestuur om aandacht te hebben voor allebei: niet alleen het voorkómen van ongewenst en immoreel gedrag, maar juist ook de investering in goed gedrag.

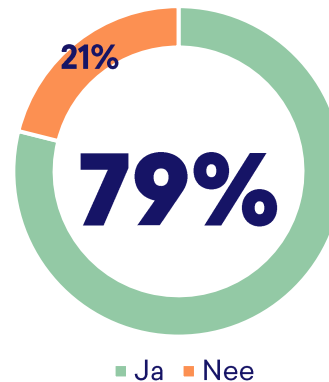
We benadrukken dat omdat de eerste stap in integriteitsbeleid preventie is. Preventie van ongewenst gedrag, *juist* ook door gewenst gedrag te bevorderen.

Integriteitsbeleid wordt vaak uitgewerkt in drie onderdelen:

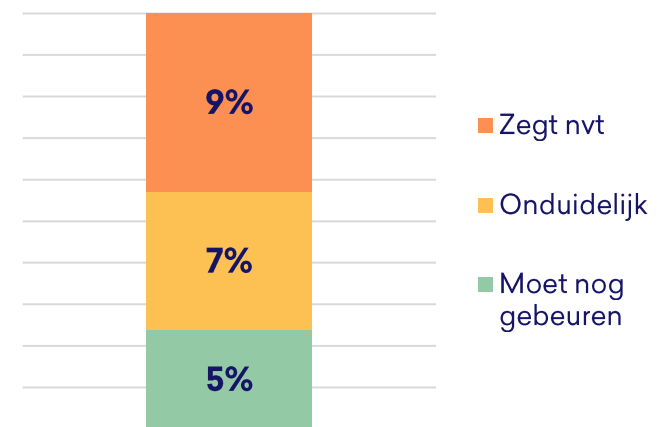
4. Preventie – van ongewenst gedrag
5. Detectie – van (on)gewenst gedrag
6. Respons – op (on)gewenst gedrag

Deels is dat te organiseren met goede afspraken. Deels vraagt dat om een cultuur van reflectie op wat moreel gedrag is. Ethiek hoort natuurlijk niet alleen in de bestuursvergadering, maar juist ook in de dagelijkse activiteiten.

## Heeft u met het bestuur gesproken over integriteit en grensoverschrijdend gedrag?



## Verklaringen van organisaties die dit gesprek niet hebben gevoerd



## Wat verwacht het CBF van goededoelenorganisaties?

Het CBF verwacht van goededoelenorganisaties dat zij expliciet kunnen maken welke maatregelen zij nemen om gewenst gedrag te bevorderen en ongewenst gedrag te voorkomen.

Integriteit vraagt blijvend om aandacht. Daarom verwacht het CBF dat besturen van goededoelenorganisaties met enige regelmaat reflecteren in hoeverre de genomen maatregelen voldoende zijn.



# MELDEN VAN SCHENDINGEN

## Een veilig meldklimaat

Het is belangrijk te investeren in een cultuur waarin gedrag bespreekbaar is en waarin mensen ook aanspreekbaar zijn op hun gedrag.

Wanneer er ondanks preventieve maatregelen tóch grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt, wil je dat als bestuurder graag weten. Je hoopt dat er melding van wordt gedaan, ongeacht of de melder een medewerker, vrijwilliger of misschien iemand van de doelgroep is.

Het is daarbij verstandig om afspraken te maken over hoe ongewenst gedrag bespreekbaar is en bij wie kan worden geëscaleerd en wanneer. Sommige meldingen kunnen worden besproken met een leidinggevende of een bestuurder. Ernstiger meldingen vragen om een vertrouwenspersoon of een klokkenluiders-orgaan. In alle gevallen moet duidelijk zijn hoe veiligheid en vertrouwelijkheid binnen de organisatie zijn geborgd.

Organisaties die met het bestuur spraken over integriteit en grensoverschrijdend gedrag, hadden daarbij aandacht voor...

...vormen van grensoverschrijdend gedrag waarop zij extra alert zijn (bijv. vanwege de doelgroep).



...de manier waarop (vermoedelijk) grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden.



## Wat verwacht het CBF van goededoelenorganisaties?

Het CBF verwacht van goededoelenorganisaties dat zij blijvend aandacht hebben voor integriteit en mogelijk grensoverschrijdend gedrag. Dat geldt ook voor mensen die in uw opdracht werken.

Daarnaast verwacht het CBF van goededoelenorganisaties dat zij steeds hun best doen om, op een veilige en vertrouwelijke manier, zo goed mogelijk aanspreekbaar te zijn voor meldingen van (vermoedelijk) grensoverschrijdend gedrag.



# ONDERZOEK & MAATREGELEN

## Adequaat meldingen opvolgen

Melders van grensoverschrijdend gedrag zijn vaak erg betrokken bij de organisatie en willen herhaling van (mogelijke) misstanden voorkomen. Een melding wordt niet lichtvaardig gedaan. Daarom moet een organisatie goed voorbereid zijn.

Een adequate opvolging van een melding bestaat uit de volgende drie stappen:

- 1) Het onderzoeken van de melding
- 2) Het bieden van hulp aan de slachtoffers
- 3) Het sanctioneren van misdragingen

De bereidheid om te melden staat of valt met duidelijkheid over wat er met een melding zal worden gedaan en hoe vertrouwelijkheid daarin wordt geborgd.

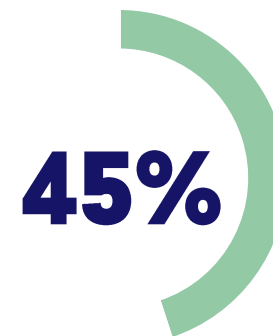
Maatregelen naar aanleiding van meldingen laten zien wat een organisatie van haar betrokkenen verwacht en dragen zo weer bij aan preventie.

Organisaties die met het bestuur spraken over integriteit en grensoverschrijdend gedrag, hadden daarbij aandacht voor...

...wat zij doen als zij een melding ontvangen van (vermoedelijk) grensoverschrijdend gedrag.



...de manier waarop de uitkomsten van dit gesprek werden vastgelegd.



## Wat verwacht het CBF van goededoelenorganisaties?

Het CBF verwacht van goededoelenorganisaties dat zij goed zijn voorbereid wanneer er een melding van (vermoedelijk) grensoverschrijdend gedrag komt.

De normsteller heeft geen harde eisen gesteld aan de wijze waarop organisaties voorbereid moeten zijn. Om toch enige richting te geven heeft het CBF enkele aspecten benoemd waar u aan kunt denken.



# VASTLEGGEN VAN BELEID

## Een voortdurend gesprek

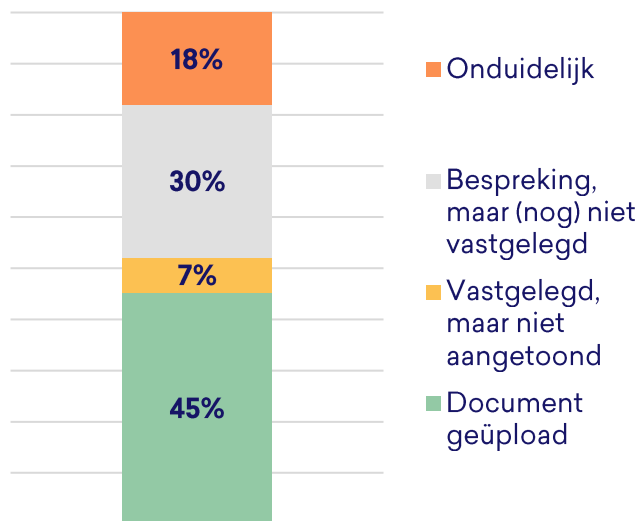
Integriteit is nooit af. Zoals je er je leven lang naar kunt streven een goed mens te zijn, zo blijft het ook voortdurend aandacht vragen om een integere organisatie te zijn. Daarom is het belangrijk om vast te leggen wat de gemeenschappelijke waarden en normen zijn.

En integriteit stopt natuurlijk niet bij de voordeur. In veel relaties heb je invloed. Je kunt daarbij denken aan mensen die je financiert, of die in jouw opdracht werken of bijvoorbeeld betrokkenen uit de doelgroep. Als het gaat om integriteit heb je ook in de 'keten' een rol.

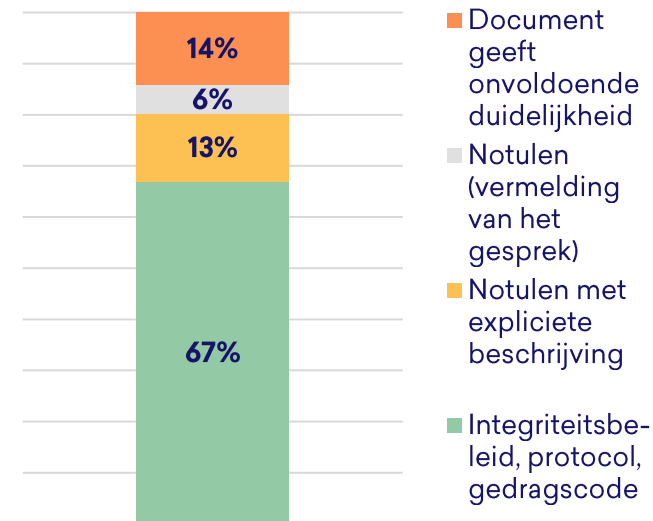
Eén keer praten over integriteit is dus niet voldoende. Het moet steeds opnieuw onderwerp van gesprek zijn. Het CBF moet dat ook kunnen vaststellen.

Een behoorlijk aantal organisaties heeft een handzaam protocol integriteit, een eigen gedragscode of een integriteitsbeleid uitgewerkt. Daarmee gaan ze zelfs verder dan de norm. De uitdaging blijft die documenten 'levend' te houden.

## Konden we vaststellen dat de bespreking daadwerkelijk heeft plaatsgevonden?



## Wat voor documenten hebben organisaties geüpload?



## Wat verwacht het CBF van goedbedoelenorganisaties?

Het CBF verwacht van goedbedoelenorganisaties dat zij expliciet maken welke maatregelen zij nemen om gewenst gedrag te bevorderen en ongewenst gedrag te voorkomen. Het CBF moet dat ook kunnen vaststellen. De manier waarop u dat doet is vrij. Een apart document zoals een protocol of een integriteitsbeleid is niet verplicht, maar juichen we wel toe.



# OVER HET CBF

Het CBF houdt toezicht op de Erkende Goede Doelen in Nederland, informeert en reflecteert. Wij zorgen ervoor dat Erkende Goede Doelen hun beloftes nakomen en integer opereren. Zo bouwen we aan het publieksvertrouwen en zorgen we ervoor dat mensen met een gerust hart kunnen geven aan Erkende Goede Doelen die de wereld beter maken.

## Toezicht houden

In Nederland is er geen toezicht op goede doelen vanuit de overheid. Daarom heeft de sector het toezicht zelf geregeld. Het CBF is aangewezen als onafhankelijke toezichthouder en controleert de Erkende Goede Doelen.

Het actief toezicht van het CBF bestaat uit het controleren van goede doelen die de Erkenning aanvragen of hebben. Hiervoor hanteren we strenge kwaliteitseisen die zijn vastgesteld door de onafhankelijke Commissie Normstelling. Zo dragen we bij aan de kwaliteit van de goededoelensector en voorkomen we misstanden zo veel mogelijk. Sinds de invoering van de nieuwe Erkenningsregeling in 2016 is de Erkenning hard op weg de standaard te worden voor goede doelen.

Met het reactief toezicht op Erkende organisaties draagt het CBF bij aan het voorkómen, opsporen en corrigeren van misstanden in de goededoelensector. Dit doen we op basis van concrete meldingen of klachten.

Klachten en meldingen over niet-erkende organisaties registreren wij. Alle klachten over niet-erkende goede doelen worden geregistreerd om analyses te maken over de aard van klachten. Daarnaast kan het CBF bij veelvuldig inhoudelijk dezelfde klachten een waarschuwing plaatsen op zijn website of de klachten doorsturen naar het Openbaar Ministerie.

## Informereren

Het is een taak van het CBF om openbare data beschikbaar te stellen en publiek, goede doelen, gemeentes, pers en bedrijven te informeren over goede doelen en de Erkenning. Zo dragen we bij aan het publieksvertrouwen. Ook zijn we een loket voor vragen over goede doelen.

## Reflecteren

Door het toezicht doet het CBF een schat aan informatie op. In het kader van onze 'reflectierol' geven we belangrijke inzichten terug aan de sector, kijken we sectorbreed vooruit en gaan we de dialoog aan over trends en ontwikkelingen. Het doel is om samen te leren en zo bij te dragen aan de groei en verdere professionalisering van de sector.

Dit is een uitgave van het CBF, Toezichthouder Goede Doelen.

CBF, Anthony Fokkerweg 1, 1059 CM Amsterdam

### **Tekst en vormgeving**

Gerjob Lootens, 'Impact & Innovatie' bij het CBF.

### **Disclaimer**

Het CBF heeft dit rapport met de grootste zorg samengesteld. Desondanks kunnen we geen garanties geven voor de volledigheid, juistheid of actualiteit van de informatie. Het CBF accepteert geen aansprakelijkheid voor de inhoud van deze informatie of voor de gevolgen van het gebruik daarvan. Aan de inhoud van dit rapport kunnen geen rechten worden ontleend.

### **Copyright**

Het CBF behoudt zich uitdrukkelijk het auteursrecht voor op de inhoud van dit rapport. Het is niet toegestaan de informatie, anders dan voor persoonlijk gebruik, te verspreiden of te kopiëren, zonder schriftelijke toestemming van het CBF.

### **Contact**

Heeft u vragen over dit rapport of het CBF? Neem contact met ons op via 020 – 417 00 03 of [info@cbf.nl](mailto:info@cbf.nl).

