

Gedragscode en Integriteitsbeleid Stichting Hartekind

Doel en inhoud:

Integriteit gaat niet over procedures en het vastleggen van incidenten maar over het bevorderen van integer gedrag en het voorkomen van schendingen van onze normen en waarden.

Het integriteitsbeleid is dan ook een document dat is opgesteld om door middel van onze normen en waarden richting te kunnen geven aan het gedrag van de bestuurder-directeur, leden van de Raad van Toezicht, Wetenschappelijke Advies Raad, onze vrijwilligers, donateurs, medewerkers, sponsors, andere betrokkenen en uiteindelijk de stichting als geheel.

Hierdoor hopen we het onderlinge vertrouwen in elkaar en respect voor elkaar te behouden en versterken.

Voorop staat dat Stichting Hartekind een organisatie is die staat voor diversiteit en inclusiviteit. Stichting Hartekind biedt aan iedereen ongeacht ras, cultuur, huidskleur, afkomst, geloof, leeftijd, geslacht, seksualiteit of handicap, werkgelegenheid, maar ook subsidie, hulp en/of informatie aan.

Definities:

- Bestuur: de directeur-bestuurder
- Donateur: een donateur is een natuurlijk persoon en/of rechtspersoon die Stichting Hartekind van geldelijke middelen, goederen en/of diensten voorziet in de hoop dat Stichting Hartekind hierdoor beter haar doel kan nastreven.
- Medewerker: degene die is aangesteld als medewerker van de Stichting Hartekind, dan wel degene die als stagiaire of als uitzendkracht werkzaamheden verricht voor de Stichting Hartekind;
- Vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen als externe vertrouwenspersoon om als zodanig voor Stichting Hartekind te fungeren;
- Vrijwilliger: degene die onbetaald en onverplicht zich inzet voor de doelen en belangen van Stichting Hartekind en als zodanig ook werkzaamheden verricht.
- Wetenschappelijke Advies Raad: de Wetenschappelijke Adviesraad helpt Stichting Hartekind om te beoordelen of de ingediende onderzoeksvoorstellen bijdragen aan onze doelstellingen. De leden van de Wetenschappelijke Adviesraad zijn te vinden op onze website.

Uitgangspunten:

- De gedragsregels gelden voor iedereen verbonden aan Stichting Hartekind;
- Alle medewerkers en vrijwilligers handelen binnen de wet- en regelgeving en de algemeen aanvaarde maatschappelijke normen en waarden;
- Het in strijd handelen met dit beleid beschouwt Stichting Hartekind als een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van de schending worden stappen genomen. Bij misdrijven en overtredingen van de wet wordt altijd de politie ingeschakeld;
- Van externe bedrijven en/of personen, die in opdracht van Stichting Hartekind werken, verwachten wij dat zij deze code ook naleven.

De doelen en kernwaarden van Stichting Hartekind:

Stichting Hartekind heeft tot doel:

- Het vergroten van de overlevingskansen van Hartekinderen;
- Het verbeteren van de kwaliteit van leven van Hartekinderen;
- Het geven van voorlichting en het creëren van bewustwording over de impact en/of gevolgen van het hebben van een hartafwijking bij kinderen en de invloed daarvan op het gezin.

De kernwaarden van Stichting Hartekind zijn:

- **INTEGRITEIT:** wij handelen te allen tijde eerlijk en oprecht en streven de doelen na waarvoor wij staan.

- **KWALITEIT:** wij functioneren op professionele wijze, gaan zo efficiënt en effectief mogelijk met middelen om en proberen onze deskundigheid waar mogelijk te bevorderen. Wij streven ernaar zoveel mogelijk maatschappelijke waarde te creëren en committeren ons daarom aan het principe van continu leren en verbeteren.
- **TRANSPARANTIE:** wij staan borg voor openheid naar en het afleggen van verantwoording over de behaalde resultaten aan onze belanghebbenden. Wij voorzien onze belanghebbenden daarom van voor hen relevante inhoudelijke en financiële informatie.

Gedragscode

Integer handelen door medewerkers en vrijwilligers:

Stichting Hartekind wordt gevormd door de inzet en werkzaamheden van onze medewerkers, vrijwilligers en alle andere betrokkenen. Deze mensen dragen niet alleen zorg voor het verwezenlijken van onze doelen maar ook voor hun eigen integriteit. Integriteit is een collectieve verantwoordelijkheid binnen onze organisatie.

Dit houdt in dat alle betrokkenen van Stichting Hartekind:

- Verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen handelen;
- Aanspreekbaar zijn op hun gedrag;
- Goed naar elkaar luisteren en elkaar serieus nemen;
- Elkaar met respect behandelen;
- Ongewenste omgangsvormen, (seksuele) intimidatie en geweld vermijden;
- Hun mening kunnen geven;
- Met elkaar en niet over elkaar praten;
- Het belang van de totale organisatie belangrijk vinden, naast het belang van de eigen afdeling of ons persoonlijk belang;
- Problemen snel bespreekbaar maken;
- Elkaar op een respectvolle wijze op fouten aanspreken en elkaar complimenten durven geven;
- Afspraken en toezeggingen nakomen en op tijd verschijnen.

Gedragsregels voor medewerkers:

- Met betrekking tot het alcohol- en drugsgebruik verwacht Stichting Hartekind dat zijn werknemers en vrijwilligers nuchter op het werk verschijnen. Ten aanzien van alcohol geldt dat er op het werk –met uitzondering van recepties en feestelijke bijeenkomsten – tijdens kantoortijden geen alcohol beschikbaar wordt gesteld en mag worden genuttigd. In geval van het nuttigen van alcohol tijdens een receptie of een feestelijke bijeenkomst is de werkgever niet aansprakelijk, noch verantwoordelijk, voor eventuele nadelige gevolgen voortvloeiende uit het nuttigen. Ten aanzien van drugsgebruik volgt Stichting Hartekind de doelstelling van de Nederlandse Regering: "Het Nederlands drugsbeleid richt zich op het voorkomen van en beperken van risico's van drugsgebruik, voor de gebruiker zelf, de directe omgeving en voor de samenleving". Mochten er bij werknemers ten gevolge van het gebruik of het bezit van (soft)drugs onwenselijke situaties ontstaan die schadelijk zijn voor de uitoefening van de functie of voor het imago van Stichting Hartekind, dan kan het bestuur een passende sanctie opleggen.
- Medewerkers en vrijwilligers van Stichting Hartekind houden belangen in de werk- en privésfeer gescheiden. Het is in ieders belang geen situaties te creëren die een belangenconflict of de schijn van belangenverstrengeling kunnen opleveren.
- Het gebruik van apparatuur in eigendom van Stichting Hartekind 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.

- Het gebruik van materialen van Stichting Hartekind (inclusief presentaties, handleidingen e.d.) gebeurt zorgvuldig en volgens de daarvoor geldende normen en regels. Het (door derden) commercieel (laten) gebruiken hiervan is zonder toestemming van bestuur niet toegestaan.
- Declaraties worden naar waarheid, tijdig en voorzien van onderbouwing en onderliggende documenten ingediend.

Integer handelen door Stichting Hartekind:

Stichting Hartekind biedt in aanvulling hierop haar medewerkers en vrijwilligers een betrokken werkplek aan die de integriteit binnen de gehele organisatie zal ondersteunen. Het bestaan van de zorgplicht die Stichting Hartekind heeft tegenover haar medewerkers, vrijwilligers en andere bij de organisatie betrokken personen zorgt ervoor dat Stichting Hartekind van haar medewerkers, vrijwilligers en andere betrokkenen verwacht dat zich ook zullen inzetten om:

- Leiding te geven op een manier die mensen serieus neemt en in hun waarde laat;
- Correct en snel te communiceren over de besluiten die binnen de stichting worden genomen;
- Een veilig werkklimaat te creëren waarin in principe alles bespreekbaar gemaakt kan worden en ook de leidinggevenden op hun gedrag aangesproken kunnen worden;
- Leidinggevenden ervoor open staan aangesproken te kunnen worden;
- De autonomie en privacy van alle betrokkenen te waarborgen;
- Bij te dragen aan de verdere ontwikkeling en professionalisering van de medewerkers en vrijwilligers;
- Transparant te zijn in de besluitvorming en afwegingen.

Daarnaast gelden de volgende gedragsregels voor Stichting Hartekind als organisatie:

- Stichting Hartekind verstrekt medewerkers en vrijwilligers onder geen beding persoonlijke leningen, financiële garanties of andere financiële voordelen die niet vallen onder het beloningsbeleid.
- Stichting Hartekind biedt een prettig en veilig werkklimaat. Daarbij hoort dat medewerkers en vrijwilligers elkaar collegiaal en met respect behandelen. Discriminatie, agressie, pesten en (seksuele) intimidatie zijn uit den boze en worden niet getolereerd. Klachten over ongewenste omgangsvormen kunnen worden gemeld. Daarnaast is er een vertrouwenspersoon beschikbaar voor advies en ondersteuning. Stichting Hartekind kent een vertrouwenspersoon bij wie vermoedens van misstanden kunnen worden gemeld. De verdere uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage 1 (meldingsprocedure).
- Het melden van schendingen op binnen de organisatie geldende regels of normen gebeurt bij de externe vertrouwenspersoon welke Stichting Hartekind zal faciliteren en bekostigen.

Stichting Hartekind heeft ook de volgende documenten ontwikkeld waarin toelichting en uitbreiding wordt gegeven op de hierin genoemde gedragsregels en uitgangspunten:

- Privacy beleid - AVG
- ICT-protocol

CBF en Goede Doelen Nederland

Als 'goed doel' dient Stichting Hartekind verantwoording af te leggen aan het grote publiek. Donateurs moeten ervan op aan kunnen dat hun gelden zorgvuldig worden besteed. De regels en richtlijnen die op dit onderdeel van het handelen vanuit de Stichting Hartekind betrekking hebben zijn opgenomen in aparte documenten en maken geen deel uit van deze gedragscode en integriteitsbeleid.

Deze documenten zijn:

- CBF-code voor Goed Bestuur (vervangt code Wijffels);
- Richtlijn 650 (onderdeel van richtlijnen voor de jaarverslaggeving van de Raad voor de jaarverslaggeving);
- Erkenningregeling Goede Doelen;

- Regeling beloning directeurs van Goede Doelen;
- Richtlijn Financieel Beheer Goede Doelen;
- Handreiking verwerking en waardering van nalatenschappen belast met (vrucht)gebruik.

Melden van (vermoedelijke) schendingen

Stichting Hartekind is een relatief kleine organisatie, waardoor de lijnen kort zijn en collega's elkaar gemakkelijk kunnen vinden. Stichting Hartekind heeft twee interne personen (interne vertrouwenspersonen) aangewezen voor gesprekken of vragen over (overschrijdingen van) de integriteitsregels: de directeur/bestuurder Zenka Reijn-Slegt (zenka@hartekind.nl) of Maarten Aardoom (voorzitter@hartekind.nl), of de externe vertrouwenspersoon (Contact externe vertrouwenspersoon: Manuela Willemsen-Lantos | manuela@mintsearch.nl | +3165205567). De voorzitter is eindverantwoordelijk. Iedereen die een melding wil doen van een schending van de integriteit kan bij bovenstaande personen terecht. Personen van buiten de organisatie kunnen melding doen van een (vermoedelijke) schending van integriteit middels het e-mailadres: **feedback@hartekind.nl**. Meldingen via dit e-mailadres worden vertrouwelijk behandeld en komen terecht in de mailbox die alleen wordt gelezen door de directeur-bestuurder.

Vertrouwelijkheid

Vertrouwenspersonen behandelen iedere melding uiteraard vertrouwelijk. De identiteit van de melder zal alleen bekend worden gemaakt na voorafgaande schriftelijke instemming van de melder. Diegenen die betrokken zijn bij de behandeling van een melding gaan op behoorlijke en zorgvuldige wijze om met de identiteit en de informatie van de melder.

Regeling Melden

Stichting Hartekind zal in het geval van een overschrijding van de integriteitsregels handelen volgens de volgende stappen zoals weergegeven in de Bijlage Regeling Melden. Uiteraard zal de afhandeling in de praktijk ook afhangen van de situatie en van de feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan.

Rechtsbescherming medewerkers

In bijlage 2 is vastgelegd dat de Medewerker die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, op geen enkele wijze in zijn positie wordt benadeeld als gevolg van het melden.

Maatregelen

In bijlage 3 zijn de maatregelen vastgelegd die Stichting Hartekind kan treffen in geval van een terechte vaststelling van een overschrijding van de integriteitsregels.

Publicatie en rapportage

1. De directeur/bestuurder draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gedeeld met de Medewerkers en openbaar wordt gemaakt op de website van de Stichting Hartekind.
2. De directeur/bestuurder draagt er zorg voor dat jaarlijks in het jaarverslag het volgende wordt vermeld: Informatie over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan integriteitnormen, het aantal en de aard van meldingen/schendingen, de bewezen misstanden/schendingen en de genomen maatregelen.

Bewustwording en reflectie

Bij het aangaan van nieuwe relaties met medewerkers en vrijwilligers wordt informatie over de gedragscode en het integriteitsbeleid gegeven, mondeling en in de vorm van het ter beschikking stellen van het 'de code en het beleid'. Tijdens het werkoverleg wordt aandacht gevraagd voor de code en het beleid. Deelnemers aan het overleg wordt de mogelijkheid geboden vooraf onderwerpen ter bespreking aan te dragen. Dit kunnen diverse onderwerpen zijn op het gebied van integer handelen, al dan niet genoemd in de gedragscode. Het onderwerp gedragscode wordt tenminste jaarlijks

geagendeerd. Wie daarnaast behoefte heeft aan een vertrouwelijk gesprek kan terecht bij een van de twee interne Vertrouwenspersonen of de externe vertrouwenspersoon.

Bijlage 1 Regeling melden

1. Stichting Hartekind moedigt iedereen, die het vermoeden hebben dat misstanden bestaan binnen de organisatie, aan om hiervan melding te maken. Personen buiten de organisatie kunnen misstanden melden via het e-mail adres: **feedback@hartekind.nl**
2. Een medewerker meldt een vermoeden van een misstand bij één van de Vertrouwenspersonen. Bij een vermoeden van een misstand kan de Vertrouwenspersoon ook om raad, informatie en advies worden gevraagd. De Vertrouwenspersoon zoekt contact met de melder, biedt hulp aan het slachtoffer en onderzoekt de melding.
4. De Vertrouwenspersoon legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de medewerker, die daarvan een afschrift ontvangt.
5. De Vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat de voorzitter Maarten Aardoom onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding is ontvangen, almede dat de directeur-bestuurder een afschrift van de vastlegging ontvangt, tenzij de melding de voorzitter of de directeur betreft, dit met medeweten van de melder. Wanneer de melding de voorzitter of directeur betreft, gaat het afschrift naar de vice-voorzitter van de Raad van Toezicht.
6. Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand stelt de directeur-bestuurder (of indien de melding het bestuur betreft de voorzitter) een onderzoek in, tenzij op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
7. Afhankelijk van de aard van de melding informeert de voorzitter ook het Bestuur en de RvT.
8. De voorzitter (of indien de melding de voorzitter betreft: het Bestuur) draagt er zorg voor dat het onderzoek op een zorgvuldige manier wordt uitgevoerd en laat het onderzoek niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand. Eventueel kan de voorzitter (of indien de melding de voorzitter betreft: het Bestuur) externe expertise inhuren om het onderzoek uit te voeren of te begeleiden. De voorzitter (of indien de melding de directeur betreft: het Bestuur) keurt het budget voor het onderzoek goed.
9. In het kader van het onderzoek kunnen de melder en/of andere betrokkenen worden gehoord. Er wordt zorggedragen voor een schriftelijke verslaglegging. De schriftelijke vastlegging wordt ter goedkeuring en ondertekening aan de melder voorgelegd. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
10. De voorzitter (of indien de melding de voorzitter betreft: het Bestuur) meldt de melder, dat een onderzoek is ingesteld. Het doel van het onderzoek is te achterhalen wat de misstand precies omvat, en voorstellen te doen om de misstand op te heffen en vergelijkbare misstanden in de toekomst te voorkomen.
11. Binnen een redelijke termijn mag een melder uitsluitsel over zijn melding en uitslagen van het onderzoek verwachten. Dat betekent dat voor een eerste onderzoek meestal een termijn van twee maanden voldoende is om resultaten te geven. Bij de conclusie van het onderzoek moeten ook de eventuele genomen maatregelen aan de melder bekend worden gemaakt.
12. Na afronding van het onderzoek informeert de voorzitter (of indien de melding de voorzitter betreft: het Bestuur) de melder over bevindingen en de te nemen of genomen maatregelen om de misstand op te heffen en/of vergelijkbare misstanden in de toekomst te voorkomen.
13. Is er extra onderzoek nodig, dan wordt de melder daar wederom van op de hoogte gesteld. Daarbij wordt ook vermeld hoeveel extra tijd er nodig is om het tweede onderzoek te voltooien.
14. Als de melder vindt dat er extra onderzoek nodig is, dan bespreekt hij dit met de voorzitter (of indien de melding de voorzitter betreft: met de vicevoorzitter van de RvT) (of indien de melding de vicevoorzitter betreft: het Bestuur), deze neemt in dergelijke gevallen een besluit.
15. Na het afronden van een interne melding kan de melder zich wenden tot de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders indien hij het niet eens is met het standpunt van de voorzitter dan wel het Bestuur of indien hij binnen de hiervoor genoemde termijn geen standpunt heeft ontvangen.

16. De melder kan een vermoeden van een misstand, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, direct, dat wil zeggen zonder voorafgaande interne melding, aan een externe derde melden, indien sprake is van een van de navolgende omstandigheden: a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang externe melding noodzakelijk maakt; b. een situatie waarin de medewerker in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding; c. een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal; d. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, de misstand niet heeft weggenomen; e. een wettelijke verplichting bestaat tot het melden van het vermoeden van een misstand. De melding door de melder vindt plaats aan een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand op te kunnen heffen of doen heffen en die daarvoor, gelet op de omstandigheden van het geval, het meest in aanmerking komt. Hierbij dient de melder enerzijds rekening te houden met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van Stichting Hartekind bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.

Bijlage 2 Rechtsbescherming medewerkers

1. De medewerker die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden, indien en voor zover hij te goeder trouw handelt en geen persoonlijk gewin heeft bij de misstand of de melding daarvan.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - d. het onthouden van promotiekansen;
 - e. het niet accepteren van een ziekmelding, of de medewerker juist als ziek geregistreerd melden;
 - f. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
3. Stichting Hartekind draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert.
4. Stichting Hartekind zal de Vertrouwenspersoon in dienst van werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken. Stichting Hartekind zal de onderzoekers in dienst van werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. Stichting Hartekind zal een medewerker die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. Indien melder van mening is dat Stichting Hartekind haar of hem, ten gevolge van de melding, benadeeld heeft kan zij of hij een verzoek tot onderzoek indienen bij het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl).

Bijlage 3 Maatregelen

1. Indien wordt vastgesteld dat de melding gegrond is, beoordeelt de voorzitter (of indien de melding de voorzitter betreft: Het Bestuur) de ernst van de aangetoonde misstand en gaat over tot het nemen van passende maatregelen. Deze stappen kunnen o.a. bestaan uit:
 - a. disciplinaire maatregelen zoals een schriftelijke berisping;
 - b. een schorsing, eventueel met inhouding van salaris;
 - c. juridische stappen zoals in duidelijke en flagrante gevallen ontslag op staande voet van de medewerker in loondienst of afscheid van een vrijwilliger of van een externe partij zoals een partner organisatie. Van een tijdelijke medewerker zal de overeenkomst worden beëindigd;
 - d. rapportage aan een eventueel externe benadeelde, zoals een donateur, of fondsverstrekker;
 - e. aangifte bij de politie.
2. Wanneer wordt bepaald dat er zich geen misstand heeft voor gedaan, wordt geen melding of verslag van het onderzoek aan het dossier van de melder of betrokkene toegevoegd. De betrokken persoon wordt geïnformeerd over het resultaat van het onderzoek.