



Integriteitsbeleid

Versie maart 2025

Inhoudsopgave

Inhoud	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Begrippen	4
1 Over het Integriteitsbeleid	6
1.1 <i>Verantwoordelijkheid integriteitsbeleid</i>	6
1.2 <i>Evaluatie van het beleid</i>	6
1.3 <i>Definitie Integriteit</i>	6
1.4 <i>Uitgangspunten van VluchtelingenWerk Nederland voor een veilige en integere organisatie</i>	7
2 Governance Integriteitsbeleid VluchtelingenWerk Nederland	8
3 Risicoanalyse	10
4 Integriteit	10
4.1 <i>Organisatie-integriteit</i>	11
4.2 <i>Clïëntintegriteit</i>	12
4.3 <i>Medewerkersintegriteit</i>	13
4.4 <i>Data-integriteit</i>	15
5 Implementatie integriteitsbeleid	16
6 Inwerkingtreding	16
Bijlage 1 Onderliggende beleidstukken en regelingen	17

Inleiding

VluchtelingenWerk Nederland maakt zich sterk voor vluchtelingen. Wij zijn een onafhankelijke, professionele organisatie met hart voor mensenrechten. We baseren ons op de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens (UVRM). Met een toegewijd team van vele vrijwillige en betaalde medewerkers, en samen met vluchtelingen, zetten we ons in voor het welzijn, de integratie en de autonomie van vluchtelingen.

Om klaar te kunnen staan voor vluchtelingen is het belangrijk om vanuit een veilige en integere omgeving te werken.

Met een **veilige werkomgeving** bedoelen we een plek waar mensen fysiek, sociaal en psychologisch beschermd zijn. Medewerkers zijn beschermd tegen fysieke gevaren zoals brand of ongelukken en tegen bedreigingen zoals pesten en agressie. Zij voelen zich vrij om zich uit te spreken over fouten of lastige kwesties.

Met een **integere werkomgeving** bedoelen we een sfeer waar iedereen zich op een eerlijke en verantwoordelijke manier gedraagt. Het is een plek waar mensen gestimuleerd worden om hun professionele en persoonlijke verantwoordelijkheid te nemen. We houden ons aan de wet- en regelgeving en VWN-beleid.

Een veilige en integere werkomgeving bevordert eerlijkheid, respect en vertrouwen. We omarmen diversiteit, bevorderen gelijkwaardigheid en streven naar inclusiviteit. We willen waarborgen dat iedereen gehoord, gewaardeerd, gerespecteerd en betrokken wordt.

Wij willen, als bestuur van VluchtelingenWerk Nederland, een veilige en integere omgeving waarborgen voor medewerkers (vrijwillig en betaald), cliënten en externe relaties. In dit integriteitsbeleid is vastgelegd wat we onder integriteit verstaan en hoe wij dit waarborgen. Het is het onderliggende beleid voor overige regelingen op het gebied van veiligheid en legt de rollen van functionarissen die actief betrokken zijn bij de uitvoering van het integriteitsbeleid uit.

Het beleid is van toepassing op bestuur, de raad van toezicht, medewerkers (vrijwillig en betaald, waaronder stagiairs) en cliënten en externe relaties.

Raad van bestuur en Directieraad van VluchtelingenWerk Nederland

Begrippen

In dit beleid maken we gebruik van de volgende begrippen:

- **Bemiddelaar:** een persoon die gevraagd kan worden om de dialoog tussen medewerkers te helpen te herstellen wanneer sprake is van ongewenste omgangsvormen of een conflict;
- **Bestuur:** raad van bestuur van VluchtelingenWerk Nederland;
- **Cliënt:** een persoon die gebruik maakt of heeft gemaakt van de dienstverlening van VluchtelingenWerk Nederland;
- **Externe relatie:** een externe persoon die een relatie heeft met VluchtelingenWerk Nederland, niet zijnde medewerkers of cliënten. Te denken valt bijvoorbeeld aan samenwerkingspartners;
- **Integriteitsincident:** gedraging of gebeurtenis die een gevaar vormt voor de integere uitoefening van de organisatie van VluchtelingenWerk Nederland. Een integriteitsincident kan uitgroeien tot een misstand. Voorbeelden zijn: belangenverstrengeling, intimidatie, onzorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie, het niet naleven van procedures, diefstal, omkoping, fraude, machtsmisbruik;
- **Integriteitsfunctionaris:** Degene die door het bestuur is aangewezen om als zodanig voor onze organisatie te fungeren. De integriteitsfunctionaris ondersteunt en adviseert het bestuur en de directie van VWN in de realisatie van een veilige en integere organisatie. Daarbij werkt die aan bewustwording, monitoring en naleving van het integriteitsbeleid.
- **Klacht:** uiting van ontevredenheid over ervaren ongewenste omgangsvormen dan wel over het acteren van VluchtelingenWerk Nederland.
- **Klachtencommissie:** de door het bestuur benoemde externe onafhankelijke commissie die bevoegd is om een klacht over het handelen van VluchtelingenWerk Nederland dan wel een klacht over ongewenste omgangsvormen in behandeling te nemen en daar een uitspraak over te doen. Deze commissie bestaat uit minimaal drie leden, een voorzitter, een secretaris en een derde lid, die niet werkzaam zijn bij VluchtelingenWerk Nederland;
- **Klachtenfunctionaris:** degene die door het bestuur is aangewezen om als zodanig voor onze organisatie te fungeren. De klachtenfunctionaris heeft een regisserende rol in het behandelen van de klachten: de klachten worden geregistreerd en de opvolging wordt gemonitord en vervolgens wordt erover gerapporteerd.
- **Klager:** de client, de externe relatie of de medewerker die een klacht indient;
- **Mediator:** en mediator is een externe onafhankelijke bemiddelaar die kan worden ingehuurd door VluchtelingenWerk Nederland. Een mediator oordeelt niet, maar hij helpt beide partijen om een oplossing te vinden;
- **Meldpunt:** de functionaris die als meldpunt is benoemd en in het kader van de klokkenluidersregeling optreedt als meldpunt: integriteitsfunctionaris.
- **Medewerker:** iedere persoon die werkzaam is voor VluchtelingenWerk Nederland: alle medewerkers, vrijwillig en betaald waaronder stagiairs;
- **M&O:** een adviseur werkzaam bij Mens & Organisatie

- **Ongewenste omgangsvormen**¹: gedrag dat als grensoverschrijdend wordt ervaren. Dit betreft in ieder geval:
 - discriminatie;
 - (seksuele) intimidatie;
 - agressie en geweld;
 - pesten;
- **Vertrouwenspersoon**: degene die door de het bestuur is aangewezen om als zodanig voor onze organisatie te fungeren.

1 Over het Integriteitsbeleid

Dit integriteitsbeleid is een parapludocument waarin VluchtelingenWerk Nederland (VWN) vastlegt op welke wijze zij invulling geeft aan veiligheid en integriteit.

1.1 Verantwoordelijkheid integriteitsbeleid

De raad van bestuur is eindverantwoordelijk voor de realisatie van dit beleid. Het management van VWN is medeverantwoordelijk voor de realisatie van dit beleid. De raad van toezicht (RvT) houdt toezicht op het bestuur. Het integriteitsbeleid maakt onderdeel uit van dat toezicht.

1.2 Evaluatie van het beleid

Dit integriteitsbeleid wordt minimaal eens in de twee jaar geëvalueerd door het bestuur of eerder wanneer daar aanleiding toe is.

1.3 Definitie Integriteit

Op het begrip integriteit zijn verschillende definities van toepassing, doordat ieder individu een andere associatie bij het begrip kan hebben. Er is geen sprake van een standaarddefinitie. Om ervoor te zorgen dat er binnen VWN geen onduidelijkheid is ten aanzien van het begrip integriteit, is voor VWN de volgende definitie van integriteit van toepassing:

Integriteit is zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen.

- **Zorgvuldig** betekent dat personen steeds opnieuw kritisch en systematisch reflecteren op hun kernverantwoordelijkheden en zich voortdurend vragen stellen als: Hoe doe ik mijn werk goed? Doe ik recht aan de situatie? Houd ik in voldoende mate rekening met de rechten, belangen en het welzijn van alle belanghebbenden?
- **Uitlegbaar** betekent dat personen kunnen aangeven hoe hun handelen past bij de kernwaarden, bij de regels, richtlijnen, wetten en andere bindende voorschriften van hun organisatie. Zorgvuldigheid verwijst naar de manier waarop een standpunt wordt ingenomen, uitlegbaarheid naar de uitkomst, naar het standpunt zelf.
- **Standvastig** betekent dat personen hun rug recht houden bij weerstanden en verleidingen; dat ze niet onverantwoord handelen omdat dit de weg van de minste weerstand is.²

VWN onderkent met deze definitie dat de uitvoering van integer handelen afhankelijk is van de belangen van de belanghebbenden. De belangen van belanghebbenden veranderen in de loop van de tijd. Dat betekent dat integer gedrag van nu in de toekomst als niet integer kan worden ervaren. Integriteit is daarmee geen vaststaand gegeven, maar is aan verandering onderhevig.

1.4. Uitgangspunten van VluchtelingenWerk Nederland voor een veilige en integere organisatie

VluchtelingenWerk Nederland (VWN) heeft bij de inrichting van het integriteitsbeleid uitgangspunten geformuleerd in het kader van integriteit en veiligheid.

Veiligheid is niet vanzelfsprekend

VWN vindt veiligheid niet vanzelfsprekend. Veiligheid is een subjectieve en persoonlijke ervaring. Voor iedereen kan veiligheid iets anders betekenen. VWN vindt het belangrijk om te benadrukken dat de persoonlijke ervaring van veiligheid leidend is. Dat betekent dat wanneer een persoon een bepaalde situatie als onprettig of onveilig ervaart, dat dat onderwerp van gesprek mag zijn. De intentie van de ander is daarbij in eerste instantie van ondergeschikt belang.

Integriteit is niet vanzelfsprekend

VWN vindt integriteit niet vanzelfsprekend. Iedereen binnen VWN zou een eigen beeld en een persoonlijke invulling kunnen hebben van integriteit. Daarnaast kunnen er altijd verleidingen zijn die uitnodigen tot niet integer gedrag of kan er sprake zijn van tegengestelde belangen waardoor het niet duidelijk is wat juist handelen is. VWN heeft daarom op basis van integriteitsthema's extra handvatten ontwikkeld die integer handelen kunnen ondersteunen.

Veiligheid is voorwaardelijk voor een integere organisatie

Een veilige organisatiecultuur is een voorwaarde om te komen tot een integere cultuur. Mensen moeten zich veilig voelen alvorens ze het gesprek over integriteit kunnen voeren.

Gedrag wordt beïnvloed door organisatiecultuur

Gedrag van mensen wordt beïnvloed door de manier waarop zij de organisatiecultuur ervaren. Een individuele benadering van beïnvloeding en bewustwording is daarom niet voldoende. VWN richt zich daarom in haar aanpak ook op de organisatiecultuur.

Eigen verantwoordelijkheid versus het inzetten van regels

Mensen kunnen eerder integer handelen wanneer zij zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen. VWN werkt zoveel mogelijk met waarden en uitgangspunten waarin medewerkers zelf overwegingen kunnen maken wat gepast handelen is. Medewerkers worden gemotiveerd om betrokken te zijn, te begrijpen wat belangrijk is voor de organisatie en flexibel te zijn in onverwachte situaties.

Risicogebaseerd

VWN kiest ervoor om eerst aandacht te hebben voor die onderwerpen waar de medewerkers of VWN zelf het grootste risico loopt. Het integriteitsbeleid zet in op het onderkennen, herkennen en verkleinen van risico's. Hoe hoger het risico, des te meer actie VWN onderneemt.

2 Governance Integriteitsbeleid VluchtelingenWerk Nederland

De raad van bestuur van VWN is te allen tijde eindverantwoordelijk voor het opstellen en realiseren van dit integriteitsbeleid.

Daarnaast zijn er specifieke rollen aangewezen die een belangrijke rol spelen in de uitvoering, monitoring, rapportage en evaluatie van het beleid rondom veiligheid en integriteit. Minimaal twee keer per jaar is er integriteits- en klachtenoverleg waarbij de integriteitsfunctionaris, coördinator vertrouwenspersoon en de klachtenfunctionaris aanwezig zijn. Zo kunnen zij, met waarborging van anonimiteit, hun kennis, ervaring en signalen uitwisselen. Hierbij kunnen ook andere functionarissen aansluiten, zoals een M&O Adviseur, een lid van de klachtencommissie of de functionaris gegevensbescherming.

Integriteitsfunctionaris

De integriteitsfunctionaris ondersteunt en adviseert het bestuur en de directie van VWN in de realisatie van een veilige en integere organisatie. Daarbij werkt die aan bewustwording, monitoring en naleving van het integriteitsbeleid. De integriteitsfunctionaris treedt op als meldpunt in het kader van de klokkenluidersregeling, onderzoekt en rapporteert periodiek over meldingen rondom integriteit en het faciliteert de integriteitsrisicoanalyse. Met de integriteitsrisicoanalyse worden risico's gesignaleerd en acties bepaald om deze te beheersen. Jaarlijks worden in ieder geval acties geëvalueerd en driejaarlijks worden alle risico's herzien.

Om onafhankelijkheid te waarborgen, wordt de integriteitsfunctionaris door het bestuur aangesteld, geschorst of ontslagen, met medeweten van de raad van toezicht. De integriteitsfunctionaris vergadert minstens één keer per jaar met de raad van toezicht zonder aanwezigheid van de Directieraad.

Vertrouwenspersonen

Binnen VWN zijn zowel interne als externe vertrouwenspersonen aangesteld. De externe en interne vertrouwenspersonen vormen samen een intervisiegroep. Eén van de interne vertrouwenspersonen treedt op als coördinerend vertrouwenspersoon en rapporteert jaarlijks aan het bestuur, de directie en de raad van toezicht. De route voor het inschakelen van een vertrouwenspersoon en hun rol staan beschreven in het VluchtelingenWerk Kompas. Op intranet is altijd een actueel overzicht te vinden met contactgegevens.

Klachtencommissie

Medewerkers kunnen een klacht indienen wanneer er onderling geen oplossing is gevonden of wanneer de situatie als ernstig wordt ervaren. De route voor het bespreekbaar maken van een situatie of het indienen van een klacht zijn vastgelegd in het VluchtelingenWerk Kompas en de klachtenregeling.

Clënten en externe relaties hebben de mogelijkheid om een klacht in te dienen wanneer zij te maken hebben met ongewenste omgangsvormen of wanneer zij het niet eens zijn met een beslissing van VWN.

De Klachtencommissie bestaat uit minimaal drie leden die onafhankelijk zijn van VWN. De Klachtencommissie rapporteert jaarlijks aan het bestuur van VWN.

Klachtenfunctionaris

De klachtenfunctionaris is verantwoordelijk voor het coördineren van de klachtenbehandeling binnen de organisatie. Hij/zij/hen zorgt ervoor dat klachten bij de juiste behandelaar terechtkomen en monitoren het proces, waarbij die indien nodig interveniëert. De klachtenfunctionaris is het eerste aanspreekpunt voor zowel de klager als de beklagde. Hun taak is ervoor te zorgen dat de klachtafhandeling ordentelijk verloopt, binnen de afgesproken termijnen plaatsvindt, en dat alle partijen goed geïnformeerd zijn. Voor meer informatie zie de klachtenregeling en de contactinformatie via de bijgevoegde link.

Functionaris Gegevensbescherming (FG)

De functionaris gegevensbescherming is betrokken bij alle aangelegenheden die verband houden met de bescherming van persoonsgegevens. De taken van de functionaris zijn informeren, adviseren, toezicht houden, bewustwording creëren, en optreden als contactpersoon van de Autoriteit Persoonsgegevens.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) heeft instemmingsrecht op de klachtenregeling en de klokkenluidersregeling.

3 Risicoanalyse

VWN kiest ervoor om eerst aandacht te hebben voor die onderwerpen waar de medewerkers of VWN zelf het grootste risico loopt. Het integriteitsbeleid zet in op het onderkennen, herkennen en verkleinen van risico's. Hoe hoger het risico, des te meer actie VWN onderneemt om dat risico te beheersen.

Het bestuur is verantwoordelijk om periodiek een veiligheids- en integriteitsrisicoanalyse uit te voeren. Het bestuur wordt hierin gefaciliteerd door de integriteitsfunctionaris. Op basis van de uitkomsten van de risicoanalyse wordt bepaald welke (mitigerende) acties het komende jaar uitgevoerd moeten worden. Jaarlijks wordt beoordeeld of de gehele veiligheids- en integriteitsrisicoanalyse opnieuw uitgevoerd wordt, of dat alleen de hoogste risico's geëvalueerd worden en een gedeelte van de lagere risico's. VWN waarborgt dat eens in de drie jaar alle risico's zijn herzien.

De risicobereidheid van VWN ten aanzien van veiligheid en integriteit is laag. Dat betekent dat bij hogere risico-uitkomsten het bestuur moet beslissen welke maatregelen getroffen moeten worden. Dit kan betekenen dat er gestopt wordt met een activiteit, het restrisico gemitigeerd wordt of dat besloten wordt het restrisico te accepteren.

4 Integriteit

VWN heeft zichzelf als doel gesteld om een veilige en integere omgeving voor medewerkers te kunnen waarborgen. Als erkend goed doel wordt de organisatie jaarlijks getoetst op integriteitsnormen en kwaliteitscriteria door het Centraal Bureau Fondsenwerving (CBF). Het CBF treedt op als onafhankelijke toezichthouder en zorgt voor transparantie en professionaliteit van de goede doelen sector.

Erkende organisaties hebben een meldplicht bij het CBF wanneer het gaat om:

- machtsmisbruik
- financiële schendingen
- interpersoonlijke schendingen
- overige integriteitsschendingen

In de praktijk wordt invulling gegeven aan integriteit op vier thema's met onderliggende beheersmaatregelen voor het borgen van een veilige en integere omgeving:

- Organisatie-integriteit
- Cliëntintegriteit
- Medewerkersintegriteit
- Data-integriteit

4.1. Organisatie-integriteit

De organisatorische integriteit van VWN betreft de interne procedures en maatregelen op het gebied van de governance en administratieve organisatie van VWN ten behoeve van een integere en beheerste bedrijfsvoering.

Onderzoek naar organisatiecultuur

VWN verricht periodiek onderzoek naar de organisatiecultuur in onderdelen van de organisatie. Het doel van het onderzoek is om vast te stellen welk gedrag binnen de organisatie een positief, dan wel een negatief effect heeft op de veilige en integere organisatiecultuur. Op basis van de uitkomsten kan het bestuur bijsturen. De integriteitsfunctionaris heeft hierin een faciliterende rol.

Beloningsbeleid

VWN heeft een beloningsbeleid dat de integriteit en soliditeit van de organisatie bevordert, waarbij de focus ligt op de lange termijn. Daarnaast bevat het beloningsbeleid geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de personen om zich in te zetten voor de belangen van VWN. Het vergoedingsbeleid voor bestuurder en toezichthouder is openbaar gemaakt via de website³. De integriteitsfunctionaris monitort periodiek het beloningsbeleid en rapporteert hierover. De regeling beloning directeuren van goedgevoelorganisaties⁴ alsmede de Wet normering topinkomens wordt nageleefd.

Inkoopbeleid

In het inkoopbeleid van VWN zijn uitgangspunten opgenomen die waarborgen dat de inkopen die VWN doet maatschappelijk verantwoord en duurzaam zijn.

(Sociale) Media code

VWN heeft een (Sociale) Media code waarin de afspraken over uitingen op (sociale) media zijn vastgelegd omtrent het spreken *over of namens* Vluchtelingenwerk. Bij vragen kan je terecht bij jouw leidinggevende of bij Persvoorlichting.

Belanghebbenden

VWN werkt nauw samen met diverse belanghebbenden. Dit betreffen leveranciers, donateurs, samenwerkingspartners, fondsen, overheid, financiers en opdrachtgevers. VWN is voor de werving van middelen afhankelijk van verschillende van deze samenwerkingspartners en donateurs. VWN heeft vastgelegd welke wervingsmethoden worden gehanteerd. Daarnaast maakt VWN alleen gebruik van maatschappelijk geaccepteerde wervingsmethoden⁵.

3 Conform artikel 7.2.1 Normen Erkenningsregeling CBF

4 Conform artikel 5.3.2 Normen Erkenningsregeling CBF

5 Conform artikel 2 Normen Erkenningsregeling CBF

4.2. Cliëntintegriteit

Met cliëntintegriteit wordt de integriteit van onze cliënten bedoeld alsmede het integer gedrag naar onze cliënten toe.

Mensenrechten

Vluchtelingenwerk is mensenwerk. We werken op basis van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Iedere asielzoeker of vluchteling heeft recht op ondersteuning en we zetten daarbij de zelfredzaamheid van de cliënt voorop. De cliënt heeft hierbij een eigen verantwoordelijkheid, waarbij VWN de cliënt ondersteunt.

Kindveiligheidsbeleid

Kinderen zijn extra kwetsbaar. Om die reden voert VWN een actief kindveiligheidsbeleid dat erop gericht is om de risico's die verbonden zijn aan het zorgen voor en het werken met kinderen te verkleinen. VWN committeert zich hierbij aan de 'International Child Safeguarding normen' en aan de verantwoordelijkheden die zijn vastgelegd in het VN-Verdrag inzake de Rechten van het Kind om kinderen te beschermen tegen alle vormen van misbruik, verwaarlozing, uitbuiting en geweld.

Belangenconflicten met cliënten

Waar gewerkt wordt met mensen kunnen belangenconflicten ontstaan. Belangenconflicten in het contact met cliënten dienen zoveel mogelijk te worden vermeden. Desondanks is dat niet altijd volledig te voorkomen. Potentiële belangenverstremming (of de schijn van) wordt direct gemeld bij de leidinggevende.

Klachtenregeling voor cliënten en externe relaties

Op de website van VWN is de 'Klachtenregeling voor cliënten en externe relaties' beschikbaar. Hierin wordt uitgelegd waar cliënten en externe relaties terecht kunnen voor het indienen van een klacht of voor het melden van vermoedens van integriteitsincidenten en/of misstanden.

4.3. Medewerkersintegriteit

Met medewerkersintegriteit wordt de integriteit van bestuur, Directieraad, raad van toezicht en de medewerkers (vrijwillig en betaald, waaronder ook stagiairs) van VWN bedoeld.

Screeningsbeleid

VWN heeft een screeningsbeleid waarin is opgenomen op welke wijze VWN personen screent voordat zij werkzaamheden voor VluchtelingenWerk mogen verrichten. Door het screenen toetst VWN de integriteit van personen die een rol willen vervullen binnen VWN. Het screeningsbeleid is gericht op de volgende doelgroepen:

- Bestuur, leden Directieraad en leden van de raad van toezicht
- Medewerkers (vrijwillig en betaald, waaronder ook stagiairs)

De leden van de Directieraad en leden van de raad van toezicht vervullen een integriteitsgevoelige functie. Voor deze functies geldt een zwaardere mate van screening. Voor medewerkers geldt een normale screening, tenzij er sprake is van een integriteitsgevoelige functie. Daarnaast is er speciale aandacht voor medewerkers die met kinderen werken.

Meer informatie over het screeningsbeleid is te vinden op [Intranet](#).

VluchtelingenWerk Kompas

VWN heeft een gedragscode opgesteld in de vorm van het VluchtelingenWerk Kompas waarin gewenst gedrag op basis van de kernwaarden van VWN zijn beschreven. Het kompas maakt helder welk gedrag verwacht wordt binnen onze organisatie. Het geeft uitgangspunten over hoe eerlijk, respectvol en professioneel met elkaar samengewerkt kan worden en helpt om te gaan met moeilijke situaties en keuzes.

Medewerkers ontvangen het kompas voordat zij hun werkzaamheden aanvangen. De naleving van het VWN Kompas wordt getoetst door de integriteitsfunctionaris. Bij het niet naleven van de uitgangspunten kunnen (arbeidsrechtelijke) maatregelen volgen.

Routekaart meldingen en klachten

In het Kompas staat een routekaart opgenomen met hierin een uitleg van de routes die medewerkers kunnen nemen bij verschillende hulpvragen. Er wordt ingegaan op hulp bij persoonlijke hulpvragen, bij onvrede in een samenwerking of met een besluit, grensoverschrijdend gedrag en (vermoedens van)misstanden en integriteitsincidenten. Hierin wordt ook verwezen naar de Klachtenregeling en de Klokkenuidersregeling. Deze informatie is ook te vinden op Intranet.

Klachtenregeling

In de Klachtenregeling is beschreven op welke wijze een medewerker, cliënt of externe relatie een klacht in kan dienen over het handelen van VWN.

Klokkenuidersregeling

In de Klokkenuidersregeling is beschreven op welke wijze medewerkers op een veilige manier vermoedens van integriteitsincidenten en misstanden kunnen melden. Met de Klokkenuidersregeling voldoet VWN aan de Wet bescherming klokkenuiders.

Protocollen

Er zijn diverse protocollen van kracht die medewerkers ondersteunen in hun werk met cliënten. In [Bijlage 2 Onderliggende beleidstukken en regelingen](#) is een overzicht van deze protocollen opgenomen.

(Zelf)evaluatie bestuur

VWN vindt moreel leiderschap belangrijk. Het bestuur en Raad van Toezicht voert jaarlijks een zelfevaluatie uit en eens in de drie jaar een evaluatie die begeleid wordt door een externe partij.

4.4. Data-integriteit

Het is voorwaardelijk voor VWN dat integer met de toevertrouwde data wordt omgegaan. Dit wordt data-integriteit genoemd. Wat medewerkers kunnen doen om veilig te werken en hoe zij incidenten en verbeteringen kunnen melden is vastgelegd op [Intranet](#).

Informatiebeveiliging

VWN draagt zorg voor de beveiliging van data en waarborgt de bescherming van (vertrouwelijke) data en systemen. VWN heeft hiertoe een informatiebeveiligingsbeleid opgesteld⁶. Meer informatie is te vinden op [Intranet](#).

Privacyreglement

VWN heeft een privacyreglement. In het privacyreglement zijn de uitgangspunten vanuit de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) voor VWN uitgewerkt. Dit houdt in dat VWN vertrouwelijk omgaat met de persoonsgegevens die zij verwerkt. VWN legt niet meer gegevens vast dan noodzakelijk is voor de uitoefening van de werkzaamheden. Meer informatie is te vinden op [Intranet](#).

5 Implementatie integriteitsbeleid

Het integriteitsbeleid is een startpunt waar voortdurend aandacht voor nodig is om veilig en integer te blijven werken. Iedereen binnen VWN draagt bij aan dit streven en heeft hierin een gedeelde verantwoordelijkheid.

Daarom wordt voortdurend aandacht besteed aan bewustwording, het bieden van heldere en toegankelijke informatie, zorgen voor strakke governance en het tonen van voorbeeldgedrag. Dit gezamenlijke engagement waarborgt dat integriteit meer is dan een document, maar een levend onderdeel van de cultuur.

Directieraad en management hebben een belangrijke (voorbeeld)rol in het vergroten van het bewustzijn binnen VWN.

6 Inwerkingtreding

Ingestemd door de OR en vastgesteld door de raad van bestuur.

Dit integriteitsbeleid treedt in werking in op 1 april 2025.

Bijlage 1 Onderliggende beleidstukken en regelingen

Hieronder een overzicht van integriteitsinstrumenten die onder andere van toepassing zijn bij VluchtelingenWerk Nederland ten tijde van vaststelling van het integriteitsbeleid:

- VluchtelingenWerk Kompas
- Klachtenregeling medewerkers
- Klachtenregeling cliënten en externe relaties
- Klokkenluidersregeling
- Informatiebeveiligingsbeleid
- Privacyreglement
- Diverse protocollen:
 - Protocol Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling
 - Protocol Wat te doen bij agressief gedrag?
 - Protocol Wat te doen bij een bommelding?
 - Protocol Wat te doen bij een ernstig delict door een cliënt?
 - Protocol Wat te doen bij een gijzeling?
 - Protocol Wat te doen bij een hongerstaking en/of dorststaking?
 - Protocol Wat te doen bij signalen/vermoedens van radicalisering/extremisme?
 - Protocol Wat te doen bij het overlijden van een cliënt?