



Preventie- en integriteitsbeleid 2026

Doel van dit beleid:	3
Waarom dit beleid:.....	3
Hoe werken aan dit beleid.....	3
Open cultuur met voorbeeld gedrag en uitdragen van onze waarden.....	4
Werving, selectie en evaluatie medewerkers	4
Gedragscode	5
Kennis medewerkers.....	5
Welzijn deelnemers.....	5
Dierenwelzijn	6
Handhaving Gedragscode	6
 Bijlage 1: Gedragscode	 8
Bijlage 2: Interne klachtenprocedure	13
Bijlage 3: Contactgegevens onafhankelijke vertrouwenspersoon.....	15

Doel van dit beleid:

Scheppen van een integere organisatiecultuur waarin een ieder (medewerkers, deelnemers en andere betrokkenen) zich **gezien en gewaardeerd** voelt. Een organisatiecultuur waarin we integriteitsproblemen voorkomen, zodat een ieder zich **veilig** voelt.

Ieder mens is **uniek en gelijkwaardig**. We zien die unieke kant en veroordelen die niet. We kijken naar de redenen achter gedrag en sluiten daar op aan.

Met goede afspraken kunnen de medewerkers met **verantwoordelijkheid** hun taken **zelfstandig** uitvoeren en werken we aan de zelfstandigheid van onze deelnemers, zodat zij kunnen **participeren in de maatschappij**.

Waarom dit beleid:

- We werken met een kwetsbare doelgroep. Kinderen, jongeren en volwassenen met psychosociale problemen, waarbij er problemen zijn met o.a. sociale veiligheid. Juist voor onze deelnemers is het belangrijk dat zij zich veilig voelen. Door onze kennis over psychosociale problematiek worden zij ook **gezien en begrip** we beter wat deelnemers nodig hebben. Hierdoor voelen zij zich **gewaardeerd**. We willen dat deelnemers zich **veilig** voelen en **vertrouwen hebben** in onze organisatie, de medewerkers en het opleidingsprogramma.
- We werken ook met jonge honden die zich moeten ontwikkelen tot stabiele steun van onze deelnemers. Zij moeten **positief en veilig** getraind worden om positief en stabiel te ontwikkelen.
- Werknemers en collega's die zich positief gewaardeerd en gezien voelen kunnen zich op een positieve manier richten op de doelen van onze organisatie. We stimuleren hiermee langdurige betrokkenheid, borgen de continuïteit van aandacht voor de deelnemers en voorkomen zoveel mogelijk integriteitsproblemen.

Hoe werken aan dit beleid

- We dragen dit beleid en onze waarden uit in ons werk.
- Medewerkers ondertekenen de **Gedragscode** (bijlage 1) en handelen daar naar.
- We geven het voorbeeld door elkaar te steunen en benieuwd te zijn naar het welzijn van de ander. We zetten ons in om het welzijn van de ander te verbeteren.
- We creëren een **open cultuur** waarin gedrag en integriteit bespreekbaar zijn, we checken regelmatig het welzijn van medewerkers en deelnemers.
- We hebben een **interne klachtenprocedure** (bijlage 2)

- We hebben een **externe en onafhankelijke vertrouwenspersoon** (contactgegevens [bijlage 3](#)) waar medewerkers en deelnemers terecht kunnen als er sprake is van ongewenst gedrag of integriteitskwesties binnen de organisatie of in relatie met de organisatie.
- Bij het werven en selecteren van medewerkers besteden we veel aandacht aan integriteit en veiligheid.
- We handhaven de **Gedragscode** door passend te handelen wanneer deze geschonden wordt. We hebben hiervoor een Interne Klachtenprocedure en een onafhankelijke vertrouwenspersoon.

Open cultuur met voorbeeld gedrag en uitdragen van onze waarden.

We stimuleren een omgeving waarin vrijwilligers elkaar durven aan te spreken op gedrag dat niet strookt met de waarden door in de overleggen te beginnen met een ronde hoe het met iedereen gaat. We veroordelen elkaar niet, maar zoeken naar oplossingen bij gebrek aan welzijn.

Om transparantie en medezeggenschap voor onze medewerkers te organiseren sluiten zij aan en nemen deel aan de 4 jaarlijkse bestuursvergaderingen. Zij kunnen onderwerpen agenderen door een verzoek daartoe aan de voorzitter te richten en adviseren het bestuur bij besluitvoering. Het bestuur raadpleegt bij belangrijke onderwerpen ook de medewerkers en deelnemers actief.

Bij signalen gaan we direct in gesprek met de betrokkenen en zoeken bij problemen naar oplossingen die voor alle personen passend zijn. We schromen niet om maatregelen te nemen bij integriteitskwesties en het schenden van de Gedragscode.

Werving, selectie en evaluatie medewerkers

Alle bij de stichting betrokken personen (bestuursleden, trainers, vrijwilligers) worden **vooraf gescreeend** in een intakegesprek en door het aanvragen van een **VOG** (Verklaring Omtrent Gedrag). De VOG wordt iedere drie jaar opnieuw aangevraagd en de betrokkenheid bij de stichting zal dan steeds geëvalueerd worden.

Met vrijwilligers worden goede afspraken gemaakt via een **vrijwilligersovereenkomst**, waarin de wederzijdse rechten en plichten duidelijk omschreven staan. De **Gedragscode** wordt als bijlage bij deze vrijwilligersovereenkomst ondertekend.

Trainers voeren opdrachten uit (delen van opleidingsprogramma met een specifiek team) en ondertekenen hiervoor een **Overeenkomst van Opdracht**.

De **Gedragcode** is ook een bijlage bij deze overeenkomst die ondertekend dient te worden. Ook vervangers (trainers) dienen deze Gedragcode te ondertekenen en een geldige VOG te overleggen.

Een combinatie van taken en functies is mogelijk, wanneer het bestuur hiermee akkoord gaat en de betrokkene voldoet aan de kennis en vaardigheden die voor die taak en functie nodig zijn.

Jaarlijks worden alle betrokken personen geëvalueerd in hun functioneren, door de voorzitter van bestuur. De voorzitter van bestuur wordt jaarlijks geëvalueerd door de twee overige bestuursleden.

Om het welzijn van de medewerkers te waarborgen wordt ook aan de deelnemers en hun steunfiguur gevraagd een gedragcode te ondertekenen. Hierin staat ook gedragsregels ten aanzien van het welzijn van de hond omschreven.

Gedragcode

In de Gedragcode omschrijven we gewenst gedrag, waardoor het welzijn van de medewerkers, deelnemers en de honden gewaarborgd wordt. Deze gedragcode dient door alle medewerkers, deelnemers en steunfiguren te worden ondertekend voordat de samenwerking start.

Kennis medewerkers

Medewerkers hebben kennis op gebied van psychosociale problematieken nodig. Een ieder kan en mag hierin zijn of haar eigen specialisatie hebben, maar binnen de Stichting delen we kennis met elkaar, zodat we deelnemers beter van dienst kunnen zijn en begrijpen wat ze nodig hebben, maar ook wat er aan de hand is als het niet goed gaat. Onze kennis is op het gebied van autisme, PTSS (trauma) en andere psychosociale problematieken.

Regelmatig bespreken we in de (4 jaarlijkse) overleggen onderwerpen over sociale veiligheid en signalen op het gebied van integriteit en veiligheid.

Welzijn deelnemers

Het preventie- en integriteitsbeleid van Stichting Delta Assistance Dogs is gericht op een veilige cultuur voor medewerkers, deelnemers en de honden.

Van de deelnemers en hun steunfiguur vragen wij ook een gedragcode te ondertekenen, waarin de gedragsregels ten aanzien van het welzijn van andere deelnemers, de medewerkers en de honden beschreven staan.

Dierenwelzijn

We werken in ons opleidingsprogramma met (jonge) honden. We trainen ze om veiligheid en zelfstandigheid van onze deelnemers te vergroten. Dat kan alleen als de honden in veiligheid getraind worden tot stabiele en betrokken honden. Het is belangrijk dat het de honden aan niets ontbreekt. We trainen om die reden alleen op positieve wijze en verwachten dat ook van onze deelnemers. We zien ook toe op voldoende aandacht, zorg, beweging en voeding. We verwachten dat de honden jaarlijks op hun gezondheid worden gecheckt door een dierenarts, zodat we de hond niet overbelast wordt én de hond betrouwbaar gedrag houdt en de veiligheid van de omgeving ook gewaarborgd blijft.

Met de gedragscode, die werknemers, deelnemers en steunfiguren ondertekenen, waarborgen we dit welzijn. Bij schending van de Gedragscode zal het bestuur handhaven.

Bij verwaarlozing of mishandeling beëindigd de samenwerking direct en zullen de daarvoor bedoelde instanties worden geïnformeerd (Dierenpolitie en Dierenbescherming).

Handhaving Gedragscode

N.a.v. een signaal, een officiële klacht of contact met de onafhankelijke vertrouwenspersoon zal het bestuur (met uitzondering van de betrokken persoon) onderzoek doen door hoor en wederhoor. Het bestuur besluit of de klacht (gedeeltelijk) gegrond is en besluit over de passende consequentie bij een overtreding/schending. Deze besluitvoering wordt zorgvuldig gedaan. Hoe we dit doen staat beschreven in de Interne Klachtenprocedure.

De Gedragscode, Interne Klachtenprocedure en de contactgegevens van de onafhankelijke vertrouwenspersoon zijn als bijlage toegevoegd aan dit document. Om te weten wanneer je welke procedure nodig hebt hebben we een korte routekaart uitgewerkt.

Routekaart medewerkers integriteit

Medewerkers van Delta Assistance Dogs worden gescreend in een intake gesprek en opvragen VOG.

Na positieve intake en VOG worden medewerkers aangesteld. Zij ondertekenen de Gedragscode bij hun overeenkomst.

Jaarlijks evalueren we de aanstelling en iedere drie jaar evalueren we de betrokkenheid bij de Stichting met het opvragen van een nieuwe VOG.

In geval van een **klacht of signalen** over een integriteitsprobleem start het bestuur **direct een onderzoek** en neemt passende maatregelen om herhaling of extra problemen te voorkomen tijdens dit onderzoek

Het bestuur besluit of de klacht gegrond is en besluit bij schending van de Gedragscode de betrokkenheid bij de Stichting direct te beëindigen.



- Bijlage 1: Gedragscode
- Bijlage 2: Interne klachtenprocedure
- Bijlage 3: Contactgegevens onafhankelijke vertrouwenspersoon

Bijlage 1: Gedragscode

We verwachten van iedere medewerker, deelnemer en steunfiguur dat zij zich gedragen volgens deze Gedragscode en deze code ondertekend voor akkoord voorafgaand aan de samenwerking.

Bij Stichting Delta Assistance Dogs staat een **respectvolle en integere cultuur** centraal. Wij geloven dat een assistentiehond-team alleen optimaal kan ontwikkelen in een omgeving van wederzijds respect, veiligheid en welzijn is.

Waar staan we voor:

In de integere organisatiecultuur van Stichting Delta Assistance Dogs wordt een ieder (medewerkers, deelnemers en andere betrokkenen) **gezien en gewaardeerd**, voorkomen we integriteitsproblemen en creëren een omgeving waarin een ieder zich **veilig** voelt en optimaal kan ontwikkelen en functioneren. We creëren daarmee een positieve en saamhorige organisatie met mensen die geïnteresseerd zijn in elkaar en klaar staan om de ander te ondersteunen.

We zien mensen als **uniek en gelijkwaardig**. We zien die unieke kant en veroordelen die niet. We kijken naar de reden achter gedrag en sluiten daar op aan.

Wat verwachten we van een ieder die betrokken is bij Stichting Delta Assistance Dogs (medewerkers, deelnemers, steunfiguren):

- We hebben **respect** voor elkaar.
 - Iedereen mag er zijn en er bij horen.
 - We hebben aandacht voor elkaar en luisteren.
 - We communiceren op een beleefde manier.
 - We respecteren ieders grenzen.
 - We oordelen niet over elkaar, maar proberen elkaar te begrijpen.
 - We kijken naar elkaar om, ondersteunen elkaar.
- We gaan op een **integere** manier met elkaar om.
 - Eerlijk
 - Ethisch verantwoord
 - Verantwoordelijk
 - Betrouwbaar
 - Correct
- We laten de ander in zijn waarde, ook al zijn we het niet eens of hebben een andere visie/mening.

- We respecteren de eigenheid en diversiteit van iedereen (soms reageren personen met problematiek anders. We veroordelen dit gedrag niet, maar onderzoeken de oorzaak en zetten ons in om de persoon te ondersteunen, zodat die zich weer veilig voelt.
- We praten mét elkaar en niet óver elkaar.
- We zetten ons in voor een veilig gevoel bij iedereen. We willen dat iedereen zich veilig, gezien, gewaardeerd en begrepen voelt.
- Inzet en aanwezigheid wordt gewaardeerd, ook als die niet is als verwacht.
- We staan open voor kritiek en formuleren dit positief.
- Binnen de Stichting doen we het samen. Medewerkers, deelnemers en steunfiguren werken samen en naast elkaar.
- De fysieke en mentale gezondheid van hond en mens gaat altijd voor op trainingsresultaten.
- Persoonlijke gegevens van deelnemers en medewerkers worden met de grootst mogelijke zorgvuldigheid behandeld conform de AVG-richtlijnen.
- Medewerkers en deelnemers hebben medezeggenschap. Wij luisteren naar de visie van onze medewerkers en deelnemers als het gaat om belangrijke beslissingen binnen de Stichting, die hen aan gaan. We vragen die actief uit voordat beslissingen genomen worden.
- We waarderen initiatieven van medewerkers en deelnemers.

Vanuit de organisatie verwachten we van onze medewerkers (vrijwilligers, bestuurders en trainers):

- Onze medewerkers en vrijwilligers zijn het hart van de organisatie. Wij waarderen hun inzet enorm.
- Dat zij de waarden van onze Stichting uitdragen en vertegenwoordigen.
- Dat zij van onbesproken gedrag zijn (blijkend uit een geldig VOG). Bij grensoverschrijdend gedrag, verdenking van een strafbaar feit of misdrijf wordt direct het bestuur geïnformeerd.
- Dat zij zich onthouden van elke vorm van machtsmisbruik of ongewenste intimiteiten.
- Dat ze doen wat ze zeggen en zeggen wat ze doen (voorspelbaar en betrouwbaar zijn).
- Open staan voor feedback.
- Dat zij kennis hebben van (specifieke) psychosociale problematieken en training van honden, deze kennis delen met collega's, zodat we samen onze deelnemers kunnen ondersteunen. Dat collega's van elkaar willen leren.
- Wij luisteren zonder oordeel naar de hulpvraag en passen ons tempo aan de individuele behoeften van de deelnemer aan.

- Bij de doelgroep van de Stichting zijn angsten en paniekaanvallen veel voorkomend. Triggers hiervoor zijn onduidelijkheid, overprikkeling en prikkels die relateren aan bv. geweld. We doen ons best die triggers te vermijden en zijn begripvol en ondersteunend bij angst en paniek.
- We communiceren zo duidelijk mogelijk (bij autisme zijn we specifiek en zo concreet mogelijk over wie, wat, waar, wanneer en hoe)
- We zorgen voor een prikkelarme omgeving of bieden steun bij prikkelrijke omstandigheden.
- Trainer houdt tijdens de trainingen oog op (verkeers-)veiligheid en veilig gebruik van materiaal.

Vanuit de Stichting verwachten we van onze deelnemers (en hun steunfiguren):

- Wanneer we op locatie trainen worden de aanwijzingen van de trainer opgevolgd en blijven we bij elkaar.
- Het trainingsveld mag alleen betreden worden met een trainer, alleen onder toezicht van een trainer mag gebruik gemaakt worden van de trainingsmaterialen.

Ten aanzien van de honden:

- De honden zijn onze volwaardige partners, van wie we ondersteuning en positief stabiel gedrag vragen. Dat is ook hoe we de honden behandelen: respectvol en integer.
- De honden worden op een positieve manier getraind, alleen door positieve bekrachtiging, zonder geweld, fysieke correcties of hulpmiddelen die pijn of angst oproepen bij de hond.
- Het ontbreekt de honden aan niets, ze krijgen voldoende rust, aandacht, training/stimulerende leefomgeving, ruimte, beweging, zorg, medische zorg, voeding, water. De steunfiguur waarborgt dit door in te springen wanneer de deelnemer hier (tijdelijk) niet aan kan voldoen.
- Medewerkers en deelnemers worden getraind om de lichaamstaal van de hond te lezen. Als een hond aangeeft niet te willen of kunnen werken, wordt dit gerespecteerd.
- Bij zorgen over de hond wordt een deskundige geraadpleegd: bij gezondheidszorgen wordt de hond onderzocht door een dierenarts, bij gedragsproblemen wordt een gedragsdeskundige ingeschakeld.

Wat kun je verwachten van de organisatie:

- Wij zijn **transparant en eerlijk**.
- We hebben **geen winstoogmerk**: onze middelen worden uitsluitend ingezet voor de missie van de stichting.
- Bestuurders en medewerkers maken geen zakelijke afspraken die hen persoonlijk bevoordelen.
- Transacties met derden gebeuren altijd op marktconforme basis.
- Wij gaan ethisch om met donateursgeld. De besteding hiervan is inzichtelijk in ons jaarverslag.
- Binnen de Stichting ondersteunen we kwaliteit en stimuleren die steeds te verbeteren.
- We lossen problemen zo snel mogelijk op.
- We voldoen aan de hoge standaarden die aan ons werk worden gesteld.
- Medewerkers gaan professioneel om met de deelnemers en elkaar.
- We toetsen regelmatig de procedures en omgangsregels.
- We gaan respectvol om met het milieu en kiezen voor een klimaat-vriendelijke aanpak.

Media (social media, website)

Voor foto's en publicaties wordt altijd eerst schriftelijk toestemming gevraagd aan de betrokken persoon of de eigenaar van de hond die in beeld is.

Meldingen en Klachten

Wanneer blijkt dat een medewerker of deelnemer niet-respectvol gedrag vertoont, gedrag dat niet past bij de gedragscode of de wet- en regelgeving in Nederland, binnen of buiten de Stichting, wordt de samenwerking per direct beëindigd. We kunnen en mogen geen risico nemen met de kwetsbare mensen en dieren waarmee we werken.

Wanneer de veiligheid of integriteit in het geding is, treden wij op.

De stichting heeft een onafhankelijke vertrouwenspersoon waar medewerkers en deelnemers terecht kunnen bij misstanden of ongewenst gedrag.

Overtreding van deze gedragscode (zoals het gebruik van geweld tegen een hond of grensoverschrijdend gedrag naar een deelnemer of medewerker) kan leiden tot directe beëindiging van de samenwerking.

Daarnaast zijn ook de volgende schendingen reden voor direct beëindigen van de samenwerking:

- o Schending rond machtsmisbruik: corruptie, belangenverstrengeling, schenden geheimhouding en verwijtbare nalatigheid.
- o Financiële schendingen: fraude, diefstal, misbruik van ter beschikking gestelde goederen of diensten en verwijtbare verspilling.
- o Interpersoonlijke schendingen: discriminatie, intimidatie, vernedering, geweld, pesten, ongewenste intimiteit, seksuele intimidatie en seksueel geweld.

Wanneer iemand zich binnen de Stichting of door personen van de Stichting (medewerkers of andere deelnemers, betrokkenen) onveilig voelt kan die persoon zich wenden tot één van de bestuursleden of rechtstreeks tot de vertrouwenspersoon.

Evaluatie

Jaarlijks, én wanneer incidenten hebben plaatsgevonden, bespreken we het preventie- en integriteitsbeleid (inclusief bijlagen) in het bestuur/teamoverleg en bezien of we dit moeten aanpassen of (extra) maatregelen nodig zijn om dit beleid te handhaven.

Ondertekening

We eisen van alle medewerkers, deelnemers en steunfiguren dat zij deze gedragscode hanteren en vragen deze code te ondertekenen voor akkoord voorafgaand aan de samenwerking:

Naam: _____ D.d. _____

☐
☐
☐

Medewerker
Deelnemer
Steunfiguur

Handtekening: _____

Bijlage 2: Interne klachtenprocedure

De Stichting hanteert een klachtenprocedure waarbij klachten door medewerkers, deelnemers en andere bij de Stichting betrokken partijen schriftelijk kunnen worden ingediend en zorgvuldig behandeld worden.

Indienen van een klacht

We hopen door een open en transparante organisatie te zijn dat men de ruimte ervaart om de klacht direct bespreekbaar te maken met iemand van de Stichting. We zullen de klacht dan direct, binnen redelijkheid, proberen op te lossen.

Indienen van een officiële klacht dient schriftelijk te gebeuren via een email of een brief aan het bestuur. In de brief dient de klager naam, adres, datum en duidelijke omschrijving van de klacht (wat, wanneer, wie), reeds ondernomen stappen te worden vermeldt.

Bij ongewenste omgangsvormen kan men ook rechtstreeks contact opnemen met onze onafhankelijke vertrouwenspersoon.

Registratie en bevestiging

De klacht wordt geregistreerd en de klager ontvangt een schriftelijke bevestiging van ontvangst. Klachten worden binnen zes weken afgehandeld door het bestuur.

Onderzoek en bemiddeling

Het bestuur onderzoekt de klacht zelf, stelt een onafhankelijke commissie samen of huurt een externe deskundige (advocaat) in om de klacht deskundig en respectvol te onderzoeken.

Na onderzoek zal het bestuur in gesprek met de klager, eventueel met hulp van de vertrouwenspersoon of een neutrale derde persoon, in gesprek tot een oplossing proberen te komen. In dat gesprek willen we op een respectvolle manier alle partijen de kans geven hun verhaal te doen om samen tot een oplossing te komen.

Besluitvorming en afhandeling

Na onderzoek en gesprek zal het bestuur besluiten over de klacht: gegrond, ongegrond of deels gegrond en bij een (deels) gegronde klacht een voorstel doen van maatregelen om de klacht op te lossen.

Bij grensoverschrijdend gedrag of integriteitsproblemen zal de klacht direct worden opgepakt en zullen, om veiligheid te waarborgen tijdens het onderzoek, direct passende maatregelen genomen worden.

Externe doorverwijzing

Indien het bestuur en de klager het niet eens worden, kan de klacht aan een onafhankelijke externe partij worden voorgelegd, zoals de Ombudsman.

Klachtdossier

De klager heeft inzage in het klachtdossier.

Bijlage 3: Contactgegevens onafhankelijke vertrouwenspersoon

Wanneer je te maken hebt met **ongewenst gedrag** binnen of door mensen van Stichting Delta Assistance Dogs, en je dit niet direct met iemand anders binnen de Stichting wilt of kunt bespreken, hebben we een externe en onafhankelijke vertrouwenspersoon.

Wat is ongewenst gedrag:

- Pesten,
- Discriminatie,
- Agressie,
- (Seksuele) intimidatie,
- Machtsmisbruik,
- Alle andere vormen van grensoverschrijdend gedrag waardoor u zich onveilig voelt.

Voor **advies en ondersteuning** en het vinden van een **vertrouwelijke oplossing kunt u terecht bij de vertrouwenspersoon**. De vertrouwenspersoon staat aan uw kant en ondersteunt bij het indienen van een officiële klacht, melding of aangifte bij de politie, gesprekken met het bestuur van de Stichting of op ander wijze in de afhandeling van het incident of voorval.

We hopen altijd dat we als Stichting de kans krijgen het probleem met u op te lossen. Dat u met ons, eventueel ondersteund door de vertrouwenspersoon, met het bestuur of andere mensen van de Stichting in gesprek kunt gaan, zodat we het op kunnen lossen.

Externe (gecertificeerd) vertrouwenspersoon:

Mw. Ineke de Groot

Telefoonnummer +31 6 40561077

Email: ineke@anderzins.nl