

**DE VERENIGINGSCULTUUR VAN NATUURPUNT**  
**DE WAARDEN EN DEONTOLOGIE**  
**VAN DE MEDEWERKERS VAN NATUURPUNT**

**VOORAFGAANDE TOELICHTING EN PROCEDURE**

**Situering**

In mei 2007 werd een specifieke deontologische code voor de leden van de Raden van Bestuur uitgewerkt.

Aangezien het opportuun is om voor alle medewerkers deontologische afspraken te maken, werd er nu een ontwerp van code opgesteld voor de vrijwillige medewerkers, alsook een code voor de professionele medewerkers.

De code voor de vrijwillige medewerkers werd besproken door de strategische raad van bestuur op 18 september 2010 en tijdens een workshop van de Natuur.dag.

De code werd aan de AV voorgelegd ter bekrachtiging op 26 maart 2011. De code vormt een bijlage bij het huishoudelijk reglement (zie artikel 8 van het HR).

**Doelstelling van de code**

- De vereniging heeft heel wat standpunten en visieteksten over haar inhoudelijke werking, maar het ontbreekt ons aan een **uitgeschreven visie over de omgang met mensen en integriteit**. Het is belangrijk om ook over de waarden en de verenigingscultuur duidelijk te maken waar Natuurpunt voor staat.
- Een **integriteitsbeleid** is een belangrijk onderdeel van het HRM beleid. Het samen werken aan een **goede en open werksfeer** is dus absoluut nodig om gemotiveerde en tevreden medewerkers te behouden.
- Een uitgeschreven code biedt **duidelijkheid** over wat wel en niet verstaan wordt onder integer handelen. In elke organisatie leven er waarden en normen maar het is goed als de leiding duidelijk maakt wat verwacht wordt van de medewerkers en wat kan en niet kan. Maar een code kan nooit volledige of absolute duidelijkheid verschaffen. In de praktijk leiden waarden en normen altijd tot dilemma's die in concreto beoordeeld moeten worden. Ze fungeren als een "ethisch kompas".
- Het uitwerken van een code kan zaken **bespreekbaar** maken. Het schept een gelegenheid om openheid te creëren.
- En tenslotte is het uiteraard ook de bedoeling van een code **om gedrag te beïnvloeden**. Dit heeft maar kans op slagen als de medewerkers zich betrokken voelen en de code gedragen wordt.

## **Procedure in geval van niet naleven van de deontologie**

Ingeval van inbreuken op de code, kan beroep worden gedaan op artikel 5 bis van het huishoudelijk reglement. Luidens dit artikel kan de Raad van Bestuur een medewerker schorsen of afzetten uit zijn functie ingeval van belangenvermenging of strafbare feiten. Uiteraard met respect voor de rechten van verdediging.

Artikel 5 bis werd aangevuld, zodat deze sanctie ook kan gelden bij “inbreuken op de deontologische code”.

Artikel 5 quater geeft de Raad van Bestuur de mogelijkheid om haar bevoegdheid in dit verband te delegeren aan een daartoe opgerichte geschillencommissie.

## DE VERENIGINGSCULTUUR VAN NATUURPUNT

### DE WAARDEN EN DEONTOLOGIE VAN DE MEDEWERKERS VAN NATUURPUNT

Natuurpunt en de mensen die Natuurpunt vormen, hebben een eigen identiteit. Het is belangrijk om samen te vatten waar we in geloven, wat ons verbindt en wie we willen zijn. In deze nota wordt beschreven welke waarden ons uitgangspunt zijn. Zij fungeren als ethisch kompas en zijn de kern van de verenigingscultuur.

In deze nota gaat een eerste, algemeen deel over de verenigingscultuur en de waarden van Natuurpunt. Het is een permanent gezamenlijk streefdoel om te werken aan een aangename en motiverende verenigingscultuur waarin medewerkers op een respectvolle manier met elkaar omgaan.

Een tweede deel bevat deontologische afspraken voor de vrijwillige medewerkers die handelen binnen een mandaat. Voor de aankopers gelden nog meer specifieke afspraken.

#### De verenigingscultuur – waarden van Natuurpunt

De vrijwillige medewerkers engageren zich om te werken aan een aangename en motiverende verenigingscultuur. Wij onderschrijven volgende waarden :

##### **Integriteit en correct handelen**

Eerlijkheid en correctheid zijn steeds het richtsnoer bij alle handelingen of activiteiten die namens de vereniging worden verricht.

Wij houden ons ver van handelingen waarbij onze integriteit of geloofwaardigheid in het gedrang kan komen of nog maar een schijn hiervan gewekt wordt.

##### **Positieve houding en respect**

Wij gaan respectvol en hoffelijk met elkaar en met derden om. We doen of zeggen niets wat iemand anders als een inbreuk op zijn waardigheid kan beschouwen.

Er wordt onderling samengewerkt in een geest van respect en vertrouwen. Als er een probleem is, wordt dit op een open manier besproken en niet via het verspreiden van negatieve geruchten. Het bespreken van problemen gebeurt op een constructieve manier. Een positieve houding draagt ook bij tot het scheppen van vertrouwen in de vereniging. Toehoorders trekken immers heel snel verkeerde conclusies uit negatieve opmerkingen of verhalen.

## **Solidariteit en loyaliteit ten opzichte van de vereniging**

Wij onderschrijven de maatschappelijke missie van de vereniging en zetten ons ten volle in voor haar doelstellingen.

Om deze doelstellingen waar te maken streven we naar een vlotte samenwerking en een efficiënte interne werking, waarbij het belang van de vereniging centraal staat.

Wij werken aan het algemeen belang van “de vereniging” en niet louter ten voordele van één van de vzw’s, werkingsvelden, lokale of regionale structuren.

## **Deontologie van de gemandateerde vrijwilligers**

### **Handelen vanuit het mandaat**

Medewerkers die een mandaat gekregen hebben (vb. een functie in het afdelingsbestuur via verkiezing door de lokale algemene vergadering) handelen vanuit dit perspectief en leggen verantwoording af. Elk mandaat eindigt na een welbepaalde termijn.

### **Integriteit op legaal vlak**

Medewerkers zullen steeds respect opbrengen voor de wetgeving die verband houdt met de werkingsdomeinen van de vereniging en zullen eventuele interne controle aanvaarden (vb. de regelgeving inzake subsidiëring, privacywetgeving t.o.v. leden en donateurs).

### **Integriteit op financieel vlak**

Medewerkers die instaan voor financiële transacties (vb. de penningmeester van een lokale afdeling) zorgen voor een correcte en transparante administratie en staan open voor een controle door de vereniging. Het vier-ogenprincipe wordt gehanteerd (vb. voor een betaling van een afdelingsrekening moeten twee verschillende personen de transactie zien).

### **Geen belangenvermenging**

Vele vrijwillige medewerkers zijn actief in andere (al dan niet samenwerkende) verenigingen of zijn professioneel actief in administraties, regionale landschappen, bedrijven, kabinetten, politieke partijen, etc.

Indien een medewerker in opdracht van Natuurpunt zetelt in een andere organisatie (via een mandaat), zal hij steeds de belangen van Natuurpunt behartigen.

Het is een andere situatie wanneer de medewerker op eigen initiatief actief is in een andere organisatie. Indien een conflict aan de orde is tussen Natuurpunt en de andere vereniging of organisatie waarin de medewerker beslissingsbevoegdheid heeft, moet er voorafgaandelijk duidelijkheid gecreëerd worden t.a.v. Natuurpunt. Ofwel zal de vrijwillige medewerker de vergadering (bij Natuurpunt) verlaten en dus niet deelnemen aan het beslissingsproces binnen Natuurpunt, ofwel zal de medewerker heel duidelijk standpunt innemen in het belang van Natuurpunt. De keuze ligt dus bij de vrijwillige medewerker, maar de keuze moet vooral voorafgaandelijk, duidelijk en consequent zijn.

In geval van een belangenconflict waarbij de vrijwillige medewerker professioneel betrokken is of een persoonlijk of vermogensrechtelijk belang heeft, dient de medewerker steeds melding te maken van de situatie aan de directie en kan de medewerker in geen geval deelnemen aan het beslissingsproces binnen Natuurpunt, tenzij mits een voorafgaand fiat van de directie.

### **Extern optreden**

Indien een vrijwillige medewerker standpunten inneemt in naam van de vereniging en/of de vereniging vertegenwoordigt, moet dit kaderen in een gemandateerde functie of een mandaat, weze het een impliciet mandaat. De vereniging moet erover waken dat mandaten worden verleend door het bevoegde niveau en voor een welomschreven termijn. Bovendien zal ervoor moeten gewaakt worden dat de inhoud van de standpunten strookt met de visie van de vereniging (vb. politieke onafhankelijkheid).

Indien een vrijwillige medewerker in contact komt met derden en standpunten gaat innemen, moet tevens duidelijk zijn of hij in eigen naam dan wel in naam van de vereniging optreedt. Bij derden zal er steeds een vermoeden zijn en zal steeds de schijn worden gewekt dat de vrijwillige medewerker de vereniging vertegenwoordigt. Dus indien dit niet zo is, zal de vrijwillige medewerker heel duidelijk stellen dat hij in eigen naam optreedt.

### **Rechtshandelingen**

De vereniging kan enkel worden vertegenwoordigd voor het aangaan van rechtshandelingen (vb. het afsluiten van contracten) door het bestuurlijk niveau of door de personen die beschikken over een schriftelijke en voorafgaande volmacht.

### **Samenwerking vrijwillige en professionele medewerkers**

Vrijwillige en professionele medewerkers zullen een positieve en respectvolle houding ten opzichte van elkaar aannemen. Beide groepen leveren ernstige inspanningen voor een goede onderlinge communicatie en werken samen in een geest van vertrouwen.

## **Specifieke clausules voor aankopers – te ondertekenen**

Er wordt expliciet mandaat verleend aan de medewerkers die voor Natuurpunt Beheer aankopen verrichten. Dit mandaat veronderstelt dat de medewerkers zich schriftelijk en met handtekening, engageren om de deontologie te respecteren.

### **Mandaat :**

De vereniging verleent mandaat aan X om aankopen voor Natuurpunt Beheer vzw te verrichten. X onderschrijft volgende principes :

### **Onderschrijven van de interne regelgeving**

De statuten, het huishoudelijk reglement en de deontologische code van Natuurpunt worden onderschreven en de medewerker engageert zich om deze stipt te respecteren.

### **Enkele specifieke afspraken :**

- Als gronden worden aangekocht van familieleden, zal de aankoper zich in deze situatie laten bijstaan door een tweede persoon aangeduid door het secretariaat bij de verdere afhandeling.
- Eigen dieren mogen enkel op de percelen worden gezet mits akkoord van het beheerteam.
- Indien grond wordt aangekocht voor Natuurpunt en de aankoper ook een privéaankoop verricht of wil verrichten bij dezelfde verkoper, moet hierover een voorafgaand overleg met de directie plaatsvinden. De aankoop kan pas doorgaan mits akkoord van de directie.
- De aankopers mogen geen geschenken of giften aanvaarden van de verkopende partijen.