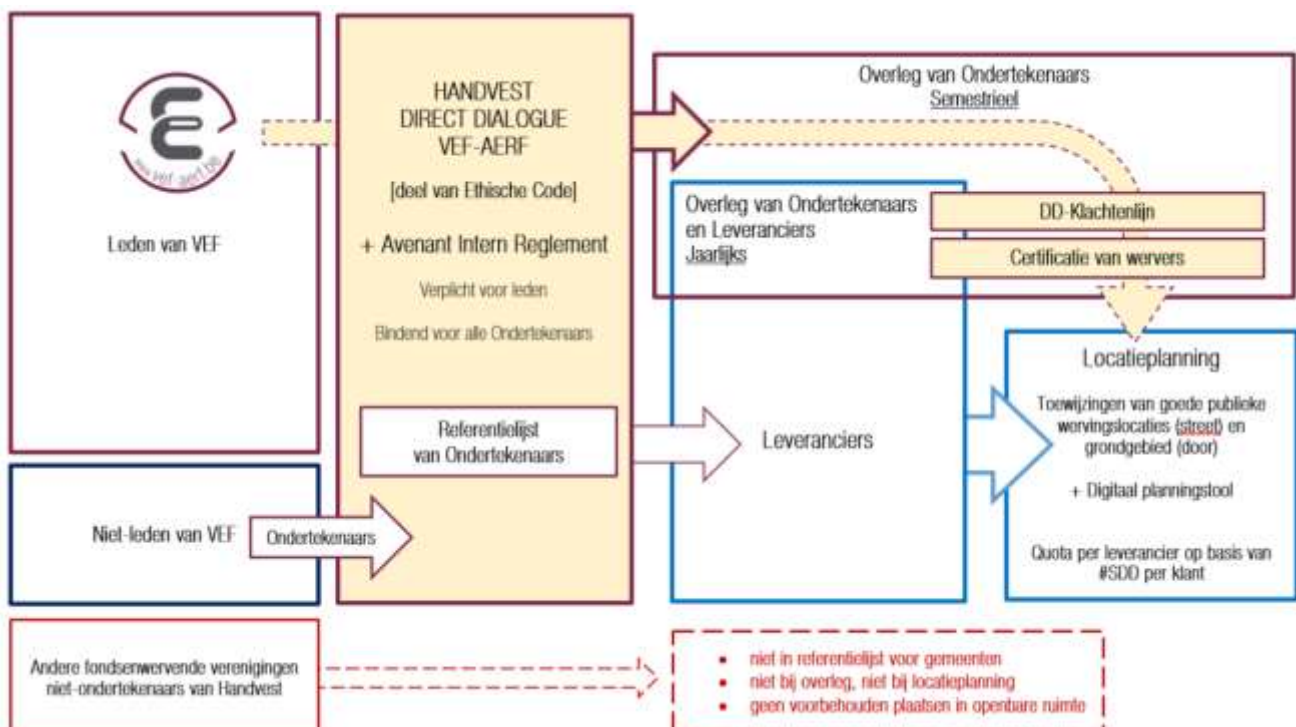




Avenant ivm. Direct Dialogue bij Intern Reglement [1]

A. Algemene principes

1. Het DD-Handvest is een Addendum bij de Ethische Code en verplichtend voor alle VEF-leden die aan DD-werving doen; zij worden automatisch als 'ondertekenaars' beschouwd.
Een aantal aspecten van het Handvest worden verder uitgewerkt en geformaliseerd in deze Avenant bij het Intern Reglement. Handvest en Avenant zijn beide samen regelgevend met betrekking tot de Direct Dialogue en dienen tezamen als basis wanneer een klachtenprocedure wordt geopend.
2. Verenigingen of stichtingen die geen lid zijn van de VEF, hebben het recht het DD-Handvest onderschrijven, voor zover zij aan volgende voorwaarden voldoen en onder voorbehoud van gemotiveerde weigering door het Bestuur van de VEF :
 - 2.1. beschikken over rechtspersoonlijkheid als 'not-for-profit' in een land van de EER;
 - 2.2. het 'maatschappelijk belang' nastreven, zonder winstoogmerk, dwz. dat het vermogen enkel aangewend mag worden voor realisatie van het doel van de vereniging;
 - 2.3. zich er schriftelijk toe verbinden het DD-Handvest en de regels in deze Avenant onverminderd na te leven en dit engagement jaarlijks te hernieuwen.
3. Het DD-Handvest wordt jaarlijks geëvalueerd met alle ondertekenaars; voorstellen tot wijziging worden voorgelegd aan het Bestuur van VEF met het oog op goedkeuring door de AV.
De referentielijst van ondertekenaars wordt tenminste jaarlijks geactualiseerd, samen met het DD-Handvest gepubliceerd en aan de Belgische gemeenten meegedeeld.
4. Uit de ondertekening van het DD-Handvest vloeien onder andere volgende verplichtingen voort :
 - 4.1. deelnemen aan en naleven van een geregelde sectoriële locatieplanning (desgevallend via een agentschap);
 - 4.2. jaarlijks een kopie bezorgen aan de VEF van de contracten met agentschappen, met het oog op benchmarking van het aantal geplande mandaten in het komende jaar (ook verenigingen die werken in eigen beheer delen deze aantallen mee);
 - 4.3. aanvaarden dat deze benchmarking de basis vormt van een proportionele verdeling van de wervingslocaties (quota) tussen de verenigingen en/of agentschappen;
 - 4.4. bij het begin van het jaar een kostenbijdrage betalen, in verhouding tot het geplande aantal mandaten in dat jaar en volgens modaliteiten bepaald door het Bestuur van VEF;
 - 4.5. jaarlijks de uitvalpercentages meedelen aan de VEF, met het oog op benchmarking.
5. Ondertekenaars van het DD-Handvest hebben rechten en genieten van diensten vanwege de VEF, die verder worden toegelicht en samengevat in onderstaand schema.



B. Toepassingsmodaliteiten voor certificatie van DD-wervers

1. Dubbel proces

- 1.1. Na de opleidingsperiode van een 6-tal dagen leggen nieuwe wervers een test af, onder verantwoordelijkheid van VEF.

De test is dezelfde voor iedereen, ongeacht vereniging of agentschap, en peilt naar de basiskennis op drie domeinen :

- het Handvest DD en de Avenant bij het Intern Reglement van de VEF,
 - de voornaamste regelgeving in verband met giften en collectes (gedocumenteerd op de website van VEF),
 - de basisopleiding van de nieuwe werver (gedocumenteerd door 'training van trainers').
- 1.2. Trainers die de basisopleiding van de nieuwe wervers verzekeren, kunnen bewijzen dat ze deelgenomen hebben aan "Training van trainers" en een jaarlijkse refresh. Deze training is dezelfde voor iedereen en wordt verzekerd door Fundraisers Alliance Belgium, in overleg met agentschappen en verenigingen over de inhoud, en mits akkoord van VEF.

De opleiding van nieuwe wervers is enkel geldig voor certificatie, indien deze gegeven wordt door trainers die de opleiding en, desgevallend, laatste refresh hebben gevolgd.

De VEF beheert de lijst bij van trainers die de opleiding gevolgd hebben.

2. Basisopleiding van wervers

- 2.1. De eerste week na aanwerving van een nieuwe werver wordt beschouwd als een opleidingsperiode.
- 2.2. Tijdens deze periode wordt een module van tenminste een halve dag voorzien rond inhoud en thema's die niet direct in verband staan met 'verkoop' en die niet doorgaat 'op het terrein'.
- 2.3. Tijdens deze periode wordt een module van tenminste een halve dag voorzien rond inhoud en thema's specifiek voor de vereniging waarvan de werver ambassadeur wordt.

3. Test en certificatie

- 3.1. De test bevat 20 à 25 multiple choice vragen, **geldig en toepasbaar voor alle verenigingen en agentschappen**.
Inhoud, accenten of aandachtspunten die specifiek zijn voor een vereniging of agentschap maken geen deel uit van het kennispakket voor de test. Verenigingen worden evenwel aangemoedigd om zelf te testen op dit domein.
- 3.2. Een test is geslaagd als **tenminste 80%** van de vragen juist beantwoord werd. **Een werver die een geldige basisopleiding heeft gevolgd en geslaagd is voor de test, wordt door VEF gecertificeerd en in een register opgenomen.** Verenigingen en agentschappen hebben geen toegang tot het register, maar kunnen certificering laten bevestigen door VEF.
- 3.3. Indien de test niet geslaagd is, mag de werver de test opnieuw afleggen, **op voorwaarde dat hij/zij de halve dag-module niet-verkoopgebonden thema's opnieuw gevolgd heeft.** Na twee mislukte testen mag de werver **ten vroegste drie maanden later** het opleidings- en testtraject opnieuw aanvatten.
- 3.4. De certificatie vervalt na meer dan één jaar inactiviteit voor DD en bij ontslag om dwingende redenen. Het Toezichtcomité kan de certificatie terugtrekken na klacht en bij wijze van disciplinaire sanctie.
- 3.5. Verenigingen verbinden zich ertoe om, na opleidingsperiode en test (desgevallend tweede poging), enkel gecertificeerde wervers te aanvaarden als hun ambassadeurs.

[Overgangsregeling voor bestaande wervers : de leden leggen een lijst voor van hun ambassadeurs die mogen gecertificeerd worden zonder bijkomende opleiding en test.]

C. Een werver wordt zoveel mogelijk ingezet voor één en dezelfde organisatie

1. Gedurende diens opleidingsperiode mag een nieuwe werver slechts voor één goed doel werken.
2. Een opgeleide werver mag voor slechts **één goed doel per week** werven.
3. Werven voor een nieuw goed doel is enkel toegelaten na bijkomende vorming om zich vertrouwd te maken met het nieuwe goede doel.
4. Een werver mag voor **niet meer dan drie verschillende goede doelen** werken tijdens een referentieperiode van **één trimester**.
5. Uitzonderingen (bijv. omwille van overmacht, ziekte) blijven mogelijk.
6. Deze regeling geldt voor wervers, niet voor medewerkers die meerdere wervers en teams begeleiden.

D. Wij respecteren de omgeving : locatieplanning

1. Werving in de openbare ruimte (straatwerving)

- 1.1. Locaties worden in de regel per trimester verdeeld onder agentschappen en autonome verenigingen op basis van quota (benchmarking) en onder toezicht van VEF.
- 1.2. De gezamenlijke planningsvergaderingen zijn toegankelijk voor alle ondertekenaars en agentschappen
- 1.3. Elke week (donderdagmiddag) kan de planning worden aangepast voor de volgende week.
- 1.4. De aanpassingen gebeuren door één verantwoordelijke per agentschap (of autonome vereniging); veranderingen worden gecommuniceerd

2. Deur-aan-deurwerving

- 2.1. De wijken worden in de regel verdeeld onder de onder agentschappen en autonome verenigingen op basis van quota (benchmarking) en onder toezicht van VEF
- 2.2. De gezamenlijke planningsvergaderingen zijn toegankelijk voor alle ondertekenaars en agentschappen
- 2.3. Elke week (woensdagmiddag) kan de planning worden aangepast voor de volgende week.
- 2.4. De aanpassingen gebeuren door één verantwoordelijke per agentschap (of autonome vereniging); veranderingen worden gecommuniceerd
- 2.5. Een afkoelingsperiode per wijk van minstens 6 weken moet gerespecteerd worden
- 2.6. Gebruik van gemeenschappelijke geo-applicatie is aanbevolen

E. Wij werken met respect voor de wet en de Ethische Code van de VEF

Met de wervers wordt op voorhand een waardig basisloon overeengekomen, dat het voornaamste deel uitmaakt van de totale verloning.

Goede wervers verdienen het om aangemoedigd te worden. Er kan, onder andere, een **prestatievergoeding** ('bonus') worden uitgekeerd die niet hoger ligt dan 25% van het brutoloon basisloon van de betrokken werkdag (of de tegenwaarde van dat bedrag).

Daarnaast kan een **premie** worden uitgekeerd voor de kwaliteit van het geleverde werk, die niet hoger ligt dan 25% van het bruto basisloon dat uitbetaald werd voor de geëvalueerde periode.

Beide vergoedingen mogen gecombineerd worden.

F. Vragen, meldingen en klachten in verband met het respect van het Handvest

1. Doelstellingen

a. Melding van problemen in verband met de ethische kwaliteit van de werving

- Volledig register bijhouden van alle knelpunten
- Ook 'banale' problemen, die onderling geregeld werden (voor zover de verenigingen daarvan op de hoogte zijn)
- **Indien nodig : tussenkomst om het probleem stop te zetten of conflict op te lossen**
- VEF-secretariaat stelt zich bemiddelend of arbitrerend op
- Desgevallend : doorverwijzen naar Griffie en Toezichtcomité (disciplinaire procedure)

b. Rapportering aan verenigingen en bedrijven

- Semestriële verslag aan leden/agentschappen tijdens overleg
- In de regel gebanaliseerd (anonimiteit), nominatim (vereniging of bedrijf) mits voldoende motivering

2. Kanalen en doelgroepen

a. Donors & burgers in het algemeen

- Op de website www.vef-aerf.be, in het kader van de algemene meldings- en klachtenprocedure
- Wervers geven aan iedereen waarmee tenminste een gesprek werd aangevat, een kaartje met contactgegevens van de vereniging en website VEF (URL Handvest en klachtenplatform).

b. **Individuele werwers**

- Alle werwers worden op de hoogte gebracht van de mogelijkheid om strikt vertrouwelijk (maar **niet anoniem**) een probleem te melden of klacht neer te leggen via **een afzonderlijke DD-meldings- en klachtenlijn van VEF**.
- Deze informatie wordt vermeld in het arbeidscontract.

c. **Ondertekenaars van het Handvest en agentschappen**

- Melding, ook van problemen die onderling geregeld werden, voor zover de verenigingen daarvan op de hoogte zijn, via **een afzonderlijke DD-meldings- en klachtenlijn van VEF**
- Vertrouwelijke behandeling mits voldoende motivering.

3. **Toegang en beheer** : VEF-secretariaat, vertrouwelijk (strikte GDPR-regels).

[¹] Deze tekst werd opgesteld vertrekkende van de besprekingen in werkgroepen in de loop van 2020 en die leidden tot de landingsvergadering in Leuven in september.

De tekst werd als Avenant toegevoegd aan het Intern Reglement van de VEF bij beslissing van de Algemene Vergadering van 25 maart 2021.