



Additionele informatie tbh CBF-keurmerk

Flexibele schil

In voorkomende gevallen wordt gewerkt met freelancers /zzp'ers of adviesbureaus, voornamelijk voor tijdelijke (project)functies, ter vervanging en/of als specifieke competenties nodig zijn die we zelf niet in huis hebben. In 2016/2017 werkte er bijvoorbeeld een aantal consultants voor Stichting de Noordzee. Dit voornamelijk voor specialistische expertise en ondersteunende werkzaamheden.

Stagiairs/afstudeerders

Stichting de Noordzee biedt studenten af en toe de mogelijkheid om stage te lopen of een afstudeeronderzoek te doen. Beleid is dat stagiaires in de teams worden opgenomen en zo veel mogelijk meedraaien in het team. Op die manier kunnen ze veel leren en een nuttige bijdrage aan projecten leveren. 4 studenten (voornamelijk uit hbo of wo) hebben in 2016/2017 hun stage of afstudeerproject uitgevoerd of afgerond.

Opleidingen

Ons beleid is alle medewerkers te stimuleren aan opleidingen deel te nemen: enerzijds om vakkennis op peil te houden, anderzijds om vaardigheden te vergroten. Dit gebeurt zo veel mogelijk in lijn met de strategie van de organisatie en speerpunten van het lopende jaar. De opleidingen betreffen zowel individuele als in-company-trainingen. Hierbij werken we samen met erkende opleidingsinstituten.

Competentieontwikkeling en beoordeling

Elke medewerker heeft jaarlijks tenminste twee gesprekken over zijn resultaten en competentieontwikkeling. Aan het begin van het jaar maken we per medewerker resultaatafspraken; deze worden rond de zomer geëvalueerd. We besluiten het jaar met een beoordelingsgesprek; hierin worden de behaalde resultaten beoordeeld.

Tijdens de twee gesprekken besteden we ook aandacht aan competentieontwikkeling, met twee invalshoeken: competentieontwikkeling die nodig is voor optimaal functioneren, en door de medewerker gewenste competentieontwikkeling voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

Arbeidsvoorwaarden

Stichting de Noordzee maakt gebruik van de arbeidsvoorwaardenregeling van Stichting Natuur en Milieu; deze zal in 2017/2018 samen met het functiehuis worden vertaald naar de werkwijze van SDN. De organisatie biedt ruime mogelijkheden om parttime te werken en een goede reiskostenregeling. Stichting de Noordzee werkt volgens Het Nieuwe Werken en wordt daarin goed door ICT-middelen ondersteund.

Donateurs en vrijwilligers

Stichting de Noordzee staat voor idealen die door veel mensen wordt gedeeld. Stichting de Noordzee werkt hard aan oplossingen voor tal van maatschappelijke vraagstukken rondom de Noordzee. Om het werk goed te kunnen doen, maakt Stichting de Noordzee gebruik van de inzet en steun van donateurs en vrijwilligers. Stichting de Noordzee is blij met deze steun. De vrijwilligers werken regelmatig op ons kantoor ter ondersteuning in onderzoeken en projecten.

Met het oog op privacy en om op verantwoorde wijze om te gaan met de gegevens van donateurs en vrijwilligers, stelt Stichting de Noordzee geen gegevens beschikbaar aan derden.

Codes en richtlijnen

Stichting de Noordzee legt door middel van een jaarverslag verantwoording af aan donateurs en de maatschappij over de besteding van de inkomsten. Eenduidige regels maken het geheel transparant en verplichten tot een goede toelichting op de werkwijze en verantwoording van resultaten.

Stichting de Noordzee hanteert de volgende codes, regels en richtlijnen:

- SBF-code voor Goed Bestuur (vervangt code Wijffels);
- Richtlijn 650 (onderdeel van richtlijnen voor de jaarverslaggeving van de Raad voor de jaarverslaggeving) en aanbeveling Toepassing Richtlijn 650 'kostentoerekening beheer en administratie';
- Erkenningsregeling Goede Doelen;
- Regeling beloning directeuren van goede doelen;
- Richtlijn Financieel Beheer goede doelen.

Monitoring en evaluatie

Stichting de Noordzee stelt een 3-jarig beleidsplan op. Vanuit het 3-jarig beleidsplan worden de jaarlijkse managementplannen per programma, de doelen en activiteiten beschreven. Verder worden de resultaten (en doelen) per kwartaal besproken met het bestuur van de stichting.

Intern wordt een 2-wekelijks werkoverleg gehouden tussen de directie en projectleiders (individueel). Wekelijks vindt een stafoverleg plaats met het gehele team. Hier wordt op hoofdlijnen de voortgang projecten besproken en eventuele acties uitgezet. Ieder kwartaal worden teamsessies gehouden over resultaten en voortgang projecten. Een keer per jaar wordt een bijeenkomst georganiseerd met het bestuur en de wetenschappelijke raad om de strategie te evalueren en om nieuwe strategie en beleid te bepalen.

Het huidige 3-jarig beleidsplan eindigt in 2018. Vanaf september / oktober wordt het nieuwe beleidsplan ontwikkeld voor de komende jaren.