

INTEGRITEITSBELEID

Velserbroek, 12 december 2016

bezoekadres
Rijksweg 347, Velsbroek

email
mail@prewonen.nl

postadres
Postbus 2008, 2002 CA Haarlem

internet
www.prewonen.nl

telefoon
088 77 00 100

bankrekening
28 50 55 852

fax
088 77 00 101

K.V.K.
340 61 728

Inhoudsopgave	
1. Waaron een integriteitsbeleid	3
2. Thema's	5
Het goede voorbeeld	5
Geen voorrang bij huur- en koopwoningen	6
Terughoudend met het aannemen van cadeaus.....	7
Zorgvuldig omgaan met budgetten en bedrijfseigendommen	9
Voorkomen belangenverstremgeling.....	10
Zorgvuldig met bedrijfsinformatie	11
Respectvol met elkaar omgaan in al onze contacten met anderen	12
3. Ten slotte	13
Bij twijfel..... overleg!.....	13
Sanctiebeleid	13
Klokkenluidersregeling en vertrouwenspersonen.....	13
Evaluatie	13

1. Waarom een integriteitsbeleid

Voor je ligt het integriteitsbeleid van Pré Wonen. Hierin lees je wat we bij Pré Wonen verstaan onder integriteit en waar onze grenzen liggen.

Voordat je verder leest: Wat is integriteit eigenlijk?

Wikipedia zegt over integriteit het volgende:

Integriteit is de persoonlijke eigenschap, karaktereigenschap, van een individu die inhoudt dat de betrokkene eerlijk en oprecht is en niet omkoopbaar. De persoon beschikt over een intrinsieke betrouwbaarheid, zegt wat hij doet, en doet wat hij zegt, heeft geen verborgen agenda en veinst geen emoties. Een persoon met deze eigenschappen wordt integer genoemd. Een integer persoon zal zijn doen niet laten beïnvloeden door oneigenlijke zaken.

Op het eerste gezicht is integriteit dus een duidelijk begrip. Het tegendeel, corrupt, niet-te-goeder-trouw-zijn, is ook duidelijk. Tussen integer en corrupt zit echter een breed gebied, waarvan niet altijd duidelijk is wat kun je doen en wat niet. **Het doel** van het integriteitsbeleid is dat we ons (steeds) bewuster worden van onze rol en de mogelijke integriteitsrisico's die altijd op de loer liggen. Ook willen we bereiken dat we niet integer handelen sneller signaleren en kunnen bespreken. Het is een leidraad voor ons handelen.

Integriteit heeft meerdere invalshoeken. Het is niet alleen een zaak tussen goed en fout. Het is situationeel. Wat op het ene moment door een medewerker kan, kan op een ander moment of voor een andere medewerker niet. Ook spelen hier vragen mee als wat doet iets met het imago van Pré Wonen, wat is de beeldvorming en schijn tegen gaan.

*Wij gaan uitermate
zorgvuldig om met
onze bedrijfsgegevens.*

*Vraag maar
aan ál onze relaties!*



We streven ernaar om zo integer mogelijk te zijn in de omgang met klanten, met leveranciers en relaties, met elkaar en met bedrijfseigendommen.

Onze missie - iedereen een fijn thuis - hanteren we hierbij als uitgangspunt.

Integriteit is een onderdeel van goede bedrijfsvoering. Pré Wonen legt de verantwoordelijkheden laag in de organisatie. Een dergelijke opstelling vraagt om zelfstandig en zelfbewust opererende medewerkers. Men kent de ruimte binnen de kaders waarin men vrij is om zo goed mogelijk de verwachte resultaten te behalen.

Overall waar mensen samenwerken of afspraken maken speelt integriteit een rol. Het gaat om vertrouwen en een gezonde basis van gedeelde waarden en normen, want je bent op je werk geen 'privépersoon' maar een afgevaardigde van je organisatie. Vaststellen van normen en waarden zorgt ervoor dat je niet elke keer ieder deelonderwerp opnieuw met elkaar hoeft af te stemmen. Wat mag nu precies wel en niet? Deze 'grijze gebieden' zullen door de tijd heen steeds ontstaan en dat is soms lastig. Daarom vraagt dit onderwerp om alertheid en continue aandacht.

Het integriteitsbeleid is geen dichtgetimmerd en uitputtend 'reglement'. Er staat niet over elk onderwerp precies in wat letterlijk wel en niet 'mag'. Dat kan en moet ook niet. Dit beleid biedt 'kaders' voor integer handelen.

Aan de hand van een zevental thema's word je meegenomen in de voor Pré Wonen belangrijkste regels en richtlijnen. We gaan ervan uit dat medewerkers vanuit hun vakmanschap en professionaliteit kritische situaties goed kunnen herkennen en beoordelen. Eigen verantwoordelijkheid en openheid naar elkaar zijn onmisbare elementen. Op grond van de open discussies en wijsheid vanuit het dagelijks werk, hebben wij hier het volste vertrouwen in.

2. Thema's

Het goede voorbeeld

- Goed voorbeeldgedrag aan de top
- Elkaar durven aanspreken

Toelichting

Ook in de top liggen de verleidingen op de loer. Je gaat eens eten met een relatie of krijgt een cadeau. Je wordt gevraagd voor een zeiltripje of een kennis vraag of je geen "woninkje" kan regelen.

Het is van belang dat het bestuur, cluster- en procesmanagers het goede voorbeeld geven (tone at the top). Zij moeten integriteit omarmen en ook uitdragen zowel binnen als buiten de organisatie.

Hoe alert is men op bestuursniveau op de eigen en elkaars integriteit? En durft men elkaar aan te spreken op niet-integer gedrag? Juist het bestuur en cluster- en procesmanagers en RvC leden dienen elkaar onderling aan te spreken op niet-integer gedrag. Zij zitten in een positie waarin niet integer handelen grotere consequenties kan hebben.

Voor werknemers lager in de organisatie is het lastig hun leidinggevende of bestuurder aan te spreken op mogelijke misdragingen; dit kan belemmerd worden door de hiërarchische verhoudingen binnen organisaties. Neemt niet weg dat je er wat aan kan doen. Durf ook hen aan te spreken. Heb je hier moeite mee dan is hier een duidelijke rol voor de naast hogere, vertrouwenspersonen, HR Businesspartner en/of de Controller weg gelegd.

Geen voorrang bij huur- en koopwoningen

- Bij het zoeken van een woning gelden voor ons dezelfde regels als voor andere woningzoekenden
- We krijgen geen voorrang of korting bij het kopen van een woning



Toelichting

Pré Wonen vervult een belangrijke, transparante en eerlijke rol bij de registratie van woningzoekenden en bij het toewijzen van betaalbare huurwoningen. Woningcorporaties verdelen hun vrijgekomen huurwoningen alleen op basis van vooraf door de gemeenten vastgestelde voorwaarden en regels. In IJmond maken wij daarvoor gebruik van het optiesysteem en in Zuid-Kennemerland gaat dat via Woonservice. Wij kunnen dus niet zomaar een woning regelen voor ons zelf of een bekende.

Bij het zoeken van een woning gelden voor onze medewerkers dezelfde regels als die voor andere woningzoekenden. Medewerkers van Pré Wonen krijgen geen voorrang of korting, anders dan dat die gelden voor andere woningzoekenden. Dit geldt ook bij verkoop van woningen.

Terughoudend met het aannemen van cadeaus

- We zijn terughoudend met het aannemen van cadeaus
- We scheppen geen verwachtingen bij relaties en leveranciers
- We vermijden risico's voor Pré Wonen en wij zijn niet omkoopbaar

Mag ik dit aannemen?



Toelichting

Een leverancier geeft niet zo maar een cadeau, hij heeft hier een belang. De schijn van mogelijke belangenverstrengeling en bevoorrechtiging ligt hier vanuit onze optiek al snel op de loer. Bij het aannemen van relatiegeschenken (bijvoorbeeld fles wijn, een kunstwerk, een zeiltocht, een concert of een voetbalwedstrijd) beoordelen wij of het geschenk gepast is:

- Situationeel
Gezien de omstandigheden moet het ontvangen van een attentie in een logische context plaatsvinden. Een succesvol project afronden met een etentje kan situationeel passend zijn, een door de leverancier betaald etentje als opmaat voor prijsonderhandelingen niet.
- Proportioneel
De attentie moet altijd proportioneel zijn, ofwel op maat in verhouding tot de gelegenheid en de ontvanger. Zo is het proportioneel als bij een architectenselectie een architect een rondrit aanbiedt langs enkele gerealiseerde projecten van zijn hand. Als een van de projecten in Barcelona of New York is gebouwd, is een bezoek op zijn kosten niet proportioneel en moet dus worden afgewezen;
- Bedrijfsbelang
De eerste afweging die je maakt is de afweging tussen het eigen belang van de medewerker en het bedrijfsbelang. Het bedrijfsbelang dient altijd duidelijk aanwijsbaar en herkenbaar te zijn en is het enige dat telt.

Het is telkens een bewuste afweging. Alvorens er 'ja, ik wil en mag' wordt gezegd, wordt toestemming gevraagd aan de leidinggevende. De leidinggevende houdt hiervan een

registratie bij. Op die wijze is het transparant en voor iedereen duidelijk wat we wel en niet doen.

Het gebeurt regelmatig dat we iets aangeboden krijgen als blijk van waardering door een tevreden huurder van ons. In de praktijk zeggen we dan 'dat het echt niet hoeft' en 'dat we gewoon ons werk doen'. Maar een vriendelijk gebaar van een klant achteraf kun je in de praktijk ook moeilijk weigeren. We hebben intern afgesproken dat we kleine blijken van waardering (zoals een taart, bloemen of bonbons) dan op de afdelingen uitdelen.

Anders is het natuurlijk als het om geld gaat of indien voorafgaand aan een geleverde (extra) dienst iets wordt aangeboden. Dat accepteren we nooit!

Zorgvuldig omgaan met budgetten en bedrijfseigendommen

- We gaan verantwoord om met budgetten
- We gaan zorgvuldig om met bedrijfseigendommen
- We gebruiken bedrijfsmiddelen slechts bij hoge uitzondering voor privédoeleinden
- Privé aangelegenheden regelen we zoveel mogelijk buiten werktijd

*Wil je me naar
het vliegveld brengen?*

*Ik ben aan het werk,
maar ik breng je wel even.*



Toelichting

Medewerkers zijn bevoegd om zelfstandig opdrachten te verstrekken. Dit is geregeld in het bevoegdheidenschema. Uitgaven moeten natuurlijk wel gedaan worden in het belang van onze huurders, of in het belang van Pré Wonen. We gaan verantwoord om met budgetten, alsof het je eigen portemonnee is. Medewerkers van Pré Wonen zijn gebonden aan een inkoopbeleid van Pré Wonen. Het niet toepassen van dit beleid wordt ook beschouwd als niet integer handelen.

Het lijkt een open deur, maar declaratieformulieren worden naar waarheid ingevuld.

Bij Pré Wonen is een medewerker zelf verantwoordelijk voor het werken van de uren die zijn afgesproken in de arbeidsovereenkomst. Er wordt geen controle uitgeoefend. Het is vanzelfsprekend dat jij je de afgesproken uren inzet voor de organisatie. Bijvoorbeeld een vrije dag registreren we in het personeelsinformatiesysteem, zodat deze van je vakantie-uren afgaan.

Wij gaan zorgvuldig om met bedrijfseigendommen. Zo laten we waardevolle spullen niet onbeheerd achter. We gebruiken bedrijfseigendommen (van papier tot auto) in beginsel nooit voor privédoeleinden, tenzij daarover binnen het bedrijf duidelijk en expliciet afspraken zijn gemaakt.

Aparte protocollen en de CAO regelen vaak wat wel en niet is toegestaan op het gebied van bijvoorbeeld telefonie, internet en printergebruik. En bij alles wat we in werktijd uitvoeren, zijn we steeds transparant en open. Ook hier willen we iedere schijn van misbruik voorkomen en toetsen en bespreken we dit als bepaald gedrag tot een mogelijke integriteitsvraag leidt. En, als dat nodig is, spreken we elkaar aan.

Voorkomen belangenverstrengeling

- We overleggen vooraf met onze leidinggevende als we privé diensten willen afnemen van een relatie (nee tenzij)
- We werken volgens de afgesproken procedures
- We zijn alert en melden het als er mogelijke belangenverstrengeling kan ontstaan

Toelichting

*Maak dat bad maar
twee keer zo groot...*



Pré Wonen heeft een groot netwerk van zakelijke relaties. Dit vraagt vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om extra alertheid van ons en onze medewerkers. Medewerkers maken geen privé gebruik van de diensten van een relatie (behoudens als er een collectieve afspraak is).

Wanneer dit toch noodzakelijk is, en een medewerker heeft een vermoeden van een integriteitsschending, dan meldt de medewerker dit bij de leidinggevende en overlegt de offerte. Op die manier bevorderen we transparantie en voorkomen we de schijn van mogelijke belangenverstrengeling.

We voeren alleen die werkzaamheden uit waartoe we volgens de reguliere weg ook opdracht toe hebben gekregen. Wij houden de relatie met de klanten en leveranciers zakelijk en we behandelen onze klanten en leveranciers (net als onze collega's) met respect.

We scheiden de privé en zakelijke relaties. Indien een medewerker bevriend raakt met een leverancier, dan meldt hij dat bij zijn leidinggevende. Indien mogelijk wordt het zakelijke contact overgedragen aan een collega of beëindigd.

Het behandelen van zaken waarbij familie, vrienden of directe collega's zijn betrokken, is niet toegestaan. Meld een dergelijke situatie dan ook bij je leidinggevende. Die bepaalt wie de zaak verder afhandelt. Nevenwerkzaamheden en afhankelijkheidsrelaties moeten altijd worden gemeld bij je leidinggevende. Deze leggen we vast in het personeelsdossier. Ook hier streven wij weer naar een gezonde bedrijfscultuur door open en transparant te zijn op het moment dat dit onze integriteit kan raken.

Zorgvuldig met bedrijfsinformatie

- Informatie over klanten, relaties of collega's gebruiken we alleen voor het werk
- We gaan zorgvuldig om met alle vertrouwelijke informatie

Die MT-vergadering
is een youtube-hit
geworden!



Toelichting

Wij gaan zorgvuldig om met bedrijfsinformatie. We gaan uiteraard ook zorgvuldig om met informatie over onze klanten, relaties en/of collega's. We gebruiken deze informatie alleen als dat noodzakelijk is voor de goede uitvoering van ons werk.

Bij de indiensttreding is de geheimhoudingsplicht rondom bedrijfsgevoelige informatie expliciet in de arbeidscontracten vastgelegd. Het lekken van informatie is strafbaar. Bovendien gaan we met deze informatie ook in ons dagelijks werk zorgvuldig om. Door deze informatie te bewaren in afsluitbare kasten (clean desk policy) en/of door digitale informatie met wachtwoorden af te schermen. We gaan zorgvuldig om met gebruikersidentificatie en password. Deze zijn persoonsgebonden en mogen niet aan derden worden verstrekt. In het automatiseringsbeleid zijn richtlijnen opgenomen over omgang met de wachtwoorden.

Gegevens van huurders, panden en adressen horen niet op o.a. draagbare opslag (USB-sticks), E-mail of privécomputers te staan.

Soms lijkt verstrekken van informatie onschuldig. Echter een leverancier kan hier zijn voordeel mee doen. En de pers kan ons over informatie beschikken die ons imago ernstig schaadt. Daarom verspreiden we informatie niet.

Respectvol met elkaar omgaan in al onze contacten met anderen

- We spreken met elkaar en niet over elkaar
- We spreken collega's aan op ongewenst, niet integer gedrag
- We maken concrete afspraken met elkaar

*Nee hoor,
wij spreken niet óver elkaar,
maar mét elkaar!*



Toelichting

We behandelen onze collega's en onze klanten en relaties met respect. Dit verwachten we ook terug. We maken geen discriminerende of seksistische opmerkingen. Onze kledingwijze is gepast en fatsoenlijk. We zijn alert op pestgedrag en voorkomen een roddelcultuur. We spreken elkaar daarbij aan op ongewenst of niet integer gedrag. Dat is misschien niet zo eenvoudig, elkaar aan te spreken, maar toch maken we ongewenst en niet integer gedrag bespreekbaar. Zo laten we de sfeer op een afdeling niet negatief beïnvloeden. We zijn het erover eens dat het beter is om met elkaar te praten, dan over elkaar. Mocht er toch iets voorvallen dan kun je daarvoor terecht bij één van de vertrouwenspersonen van Pré Wonen.

We doen geen vage toezeggingen, maar maken concrete en duidelijk controleerbare afspraken en leggen deze vast. We komen onze afspraken na.

In of om de woning van een huurder gedragen wij ons professioneel. Wij gaan met zaken om net als het ons persoonlijk eigendom is. Dat betekent ook dat wij rommel opruimen en op de juiste wijze afvoeren. Schade aan eigendommen melden wij direct aan de eigenaar en de leidinggevende.

Het gebruik van alcoholische dranken (maar natuurlijk ook andere verdovende middelen) in werktijd is niet toegestaan. Behalve bij werkgerelateerde bijeenkomsten, zoals kwartaalborrels e.d.

We nemen het initiatief om de schade aan gemaakte fouten te beperken en we leren van onze fouten.

3. Ten slotte

Natuurlijk bestaan er bij Pré Wonen nu al waarden, normen en regels. De meesten van ons houden zich hier uit zichzelf al aan. Daar hebben we dit beleid niet voor nodig! Beschouw het beleid als leidraad die ons bij twijfel in de goede richting duwt.

En tegelijk: voor de buitenwereld maakt dit beleid helder waar wij met elkaar voor staan!

Bij twijfel..... overleg!

Overleg bij twijfel altijd eerst met je leidinggevende. Die kan voor vragen over integriteitskwesties eerst bij de Vertrouwenspersoon, Controller of de HR Business Partner terecht. Komen direct betrokkenen er niet uit, dan neemt de directie een besluit.

Sanctiebeleid

Als een medewerker niet integer en of in strijd met het integriteitsbeleid handelt, beschouwen we dat als een ernstige aangelegenheid. Er vindt een nader onderzoek plaats. Indien een overtreding wordt geconstateerd, dan onderneemt Pré Wonen verdere stappen. Deze stappen zijn afhankelijk van de ernst van de overtreding. Het zal in ieder geval leiden tot een schriftelijke waarschuwing en kan leiden tot ontslag. Deze maatregelen zijn conform het uitdiensttredingsbeleid van Pré Wonen.

Bij strafbare feiten doet Pré Wonen aangifte en daarbij volgen we de daartoe aangewezen juridische weg.

Klokkenluidersregeling en vertrouwenspersonen

Pré Wonen kent een klokkenluidersregeling. Je maakt gebruik van de regeling als je er intern niet uit komt of de zaak is zo groot is dat het de organisatie overstijgt. Hierin is de meldprocedure geregeld. Het gaat in dit geval om (vermoedens van) misstanden. De regeling staat op de website van Pré Wonen en op Prénet. We kennen interne meldpunten (leidinggevende of vertrouwenspersonen) en een extern landelijk meldpunt (het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties).

De vertrouwenspersonen kunnen over diverse onderwerpen worden aangesproken. Je kunt bij de vertrouwenspersoon terecht voor situaties, klachten of problemen waarbij sprake is van o.a. agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, traumatische ervaringen in het werk, ernstige problemen thuis en onderwerpen met betrekking tot integriteit en fraude. Zie ook het document 'Vertrouwenspersonen' op intranet.

De vertrouwenspersoon heeft ter bescherming van de privacy een geheimhoudingsplicht. Alleen met jouw toestemming neemt hij of zij met anderen contact op over jouw klacht of probleem. Ook degenen met wie zij over jouw klacht contact heeft, hebben een geheimhoudingsplicht. Een vertrouwenspersoon wordt in staat geacht collega's snel en goed te helpen.

De vertrouwenspersoon zal trachten door verwijzing, bemiddeling of advisering een oplossing te bewerkstelligen voor de klacht of het probleem. Ook kan hij of zij een onderzoek naar de klacht instellen.

Evaluatie

Ons integriteitsbeleid wordt regelmatig geagendeerd en geëvalueerd. Het initiatief hiervoor en de coördinatie ligt bij de HR Business Partner.