

INTEGRITEITSCODE IJSSELDAL WONEN

Inleiding

In de integriteitscode kun je lezen wat we bij IJsseldal Wonen verstaan onder integriteit en waar onze grenzen liggen. We streven ernaar om zo integer mogelijk te zijn in onze omgang met klanten, leveranciers, relaties, met elkaar en met bedrijfseigendommen. Onze kernwaarden, integer en transparant, hanteren we hierbij als uitgangspunt.

Waarom vinden we integriteit belangrijk?

Woningcorporaties hebben een belangrijke maatschappelijke taak: het zorgen voor goede huisvesting primair voor de lagere inkomensgroepen. Dat vraagt om professionaliteit, betrouwbaarheid en integriteit van de organisatie.

IJsseldal Wonen heeft een publieke functie. De samenleving merkt en ziet veel van wat wij doen. We werken als het ware in een glazen huis. Dus is maximale transparantie nodig. Als wij openheid, respect en eerlijkheid naar onze klanten willen uitstralen, zullen we ook intern zo moeten handelen. Juist vanwege dat glazen huis. Alleen dan komt IJsseldal Wonen betrouwbaar en integer over.

Als wij de buitenwereld willen laten zien dat wij een professionele en integere organisatie zijn, dan moet dit van binnenuit komen. De hele organisatie moet erop gericht zijn om zo eerlijk, transparant en integer mogelijk te werken. Vandaar dat wij deze integriteitscode hebben opgesteld. Deze biedt houvast en geeft duidelijkheid over hoe wij omgaan met bepaalde situaties. De integriteitscode geldt voor alle mensen die werkzaam zijn bij IJsseldal Wonen; medewerkers, bestuurder en Raad van Commissarissen.

Integriteitscode als hulpmiddel bij professioneel handelen

Deze integriteitscode is geen dichtgetimmerd en uitputtend reglement. Er staat niet over elk onderwerp precies in wat wel en niet mag. Dat kan en moet ook niet. In de code staan wel enkele voor IJsseldal Wonen belangrijke regels. En verder per onderwerp richtlijnen. We werken vanuit de visie dat verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie liggen. Daarbij past niet een veelheid aan regels, wel eigen verantwoordelijkheid en professionaliteit van medewerkers. De integriteitscode is hierbij een hulpmiddel.

Leeswijzer

De integriteitscode richt zich op vier hoofdgebieden:

- Verdeling van huur- en koopwoningen
- Zakelijk houden van relaties
- Gebruik van bedrijfsmiddelen
- Respectvolle omgang

Per onderwerp tref je de regels aan en een toelichting op de regels. Vervolgens tref je informatie aan over de mogelijke sancties wanneer je je niet aan deze regels houdt. Daarna lees je over de wijze waarop we omgaan met meldingen en tot slot hoe we de integriteitscode actueel houden.

1. Verdeling van huur- en koopwoningen

Regels

- 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 van IJsseldal Wonen.

Toewijzing van huurwoningen

In ons werkgebied is sprake van een schaars aanbod aan betaalbare huurwoningen. Het beperkte aanbod moet dan ook zo eerlijk mogelijk worden verdeeld. Uit oogpunt van transparantie en eerlijkheid verdelen we de woningen volgens de regels van de gezamenlijke regionale woonruimteverdeling.

Hetzelfde geldt voor woningen die buiten het reguliere circuit vallen, meestal woningen die binnen afzienbare termijn gesloopt of verkocht worden. In deze woningen kunnen we mensen tijdelijk onderdak verlenen. Aanvragen door personeelsleden worden net zo behandeld als aanvragen van derden.

Koopwoningen

IJsseldal Wonen verkoopt woningen. Werken bij IJsseldal Wonen levert ons hierbij geen voordeel op. We genieten geen voorrang en krijgen geen korting.

2. Zakelijk houden van relaties

Regels

- Wanneer we bedrijven inschakelen, die ook voor IJsseldal Wonen werken, om bij ons thuis klussen te doen, doen we dit op basis van marktconforme voorwaarden.
- Bij relatiegeschenken beoordelen we of de acceptatie van het geschenk geen verkeerde indruk kan wekken.
- Uitnodigingen van relaties worden beoordeeld op belangenverstrengeling, risico's voor IJsseldal Wonen, en nuttige tijdsbesteding.
- We zorgen dat er geen relaties zijn tussen medewerkers onderling en/of tussen medewerkers en hun familieleden in de eerste lijn waarbij er sprake is van een gezagsverhouding.
- We melden wanneer er een partner en/of familie in de eerste lijn werkt bij bedrijven waarmee IJsseldal Wonen zaken doet.
- Bij twijfel overleg je met je leidinggevende om samen tot een conclusie te komen. Conclusies meld je bij de controller, die het vastlegt in een register met integriteitsrisico's.

Inschakelen van bedrijven

Uit het oogpunt van maximale transparantie zou het beter zijn als bedrijven die voor IJsseldal Wonen werken, geen werkzaamheden verrichten bij medewerkers thuis. Maar dit is in de praktijk soms lastig, omdat er geen andere aanbieders zijn met hetzelfde kwaliteitsniveau. Wanneer we bedrijven inschakelen voor een klus boven de € 2.500 inclusief btw overleg je dit altijd met de leidinggevende en kun je via de offerte laten zien dat je marktconforme afspraken hebt. Wanneer de leidinggevende dit ook als marktconform beschouwt, meld je het inschakelen van een dergelijk bedrijf bij de controller. De controller legt de beoordeling van de marktconformiteit vast in het overzicht met integriteitsrisico's.

Relatiegeschenken

We vragen nooit om geschenken of zinspelen hierop. We zijn altijd eerlijk en open over relatiegeschenken/cadeautjes die we ontvangen. Giften of geschenken aan IJsseldal Wonen die worden gedaan in het algemeen belang of die direct ten goede komen aan de woon- en/of leefomgeving in wijken waar wij bezit hebben, mogen aangenomen worden. Het aannemen van kleine geschenken met een waarde tot maximaal € 50 waarmee iemand waardering wil uitdrukken, is toegestaan (zoals een bos bloemen, een taart, bonbons, een cadeaubon of een fles wijn). Het is niet toegestaan om geschenken in de vorm van contant geld aan te nemen. IJsseldal Wonen wil voorkomen dat relatiegeschenken zouden kunnen worden gezien als

tegenprestatie voor een geleverde/te leveren dienst (bijvoorbeeld het niet volledig uitonderhandelen van de prijs). Het aannemen van geschenken van een relatie waarmee op datzelfde moment wordt gesproken of onderhandeld over een mogelijke opdrachtverlening is niet toegestaan. Relatiegeschenken worden niet beschouwd als een persoonlijke gift, maar als een geschenk aan IJsseldal Wonen. De eventuele relatiegeschenken die aan het eind van het jaar binnenkomen (bijv. kerstpakketten) worden centraal verzameld en vervolgens over alle medewerkers van IJsseldal Wonen verdeeld. Geschenken thuis, stiekem of in de vorm van geld worden niet geaccepteerd. IJsseldal Wonen wil niet dat geschenken of uitnodigingen op het privé-adres van medewerkers worden aangeboden. Wij gaan ervan uit dat onze externe relaties van deze regel op de hoogte zijn en zich er aan houden. Geschenken die desondanks op een privéadres worden aangeboden moeten, ongeacht hun waarde, worden geweigerd of geretourneerd. Maak van een dergelijk voorval altijd melding bij de controller. De controller informeert de betreffende relatie dan over onze integriteitscode.

Uitnodigingen

Er zijn ook een ander soort geschenken zoals uitnodigingen voor etentjes, seminars, excursies, reisjes en evenementen. Ook hier zijn we vooral altijd eerlijk en open over uitnodigingen die we ontvangen. Het beleid is om terughoudend om te gaan met uitnodigingen zonder een en ander uit te sluiten. Je overlegt in dit geval met je leidinggevende. De leidinggevende maakt samen met jou een inhoudelijke afweging en besteedt hierbij ook aandacht aan de kansen en risico's die het aannemen van die uitnodiging met zich meebrengt. Daarnaast wordt van geval tot geval afgewogen of de tegenwaarde van het aanbod binnen redelijke grenzen blijft en in logische verhouding is met de aard van het contact. Als richtlijn voor het accepteren van uitnodigingen onder werktijd geldt een maximum van 2 werkdagen per jaar. Uitnodigingen buiten werktijd hebben geen maximum, maar moeten wel worden gemeld. Bij het al dan niet accepteren van een uitnodiging, wordt een afweging gemaakt op basis van de verdeling tussen het nuttige en aangename deel van een programma of activiteit. Ook hier geldt dat we willen voorkomen dat een uitnodiging door wie dan ook zou kunnen worden opgevat als wederprestatie voor een gunst of een dienst. Dit betekent dat, als er ook maar de geringste twijfel bestaat over de gepastheid, het aanbod vriendelijk afgewezen wordt.

Relaties op het werk

We vinden het niet wenselijk dat er affectieve of familierelaties zijn tussen medewerkers, waarbij er sprake is van een hiërarchische of gezagsverhouding. Dit wekt al snel de schijn van belangenverstrengeling en belemmert het onafhankelijk functioneren.

In de praktijk betekent dit dat de volgende relaties niet zijn toegestaan op het werk:

- Tussen leden van de Raad van Commissarissen, het Bestuur, het Management Team, medewerkers van de Staf, de Controller, hun partners en familieleden in de eerste lijn
- Tussen de leidinggevende en medewerkers van de betrokken afdeling,
- Tussen medewerkers, hun partners en familieleden in de eerste lijn, binnen dezelfde afdeling
- Tussen stagiaires of studenten met een afstudeeropdracht, waarbij het familielid of de partner het functioneren moet beoordelen.

Hiermee wordt rekening gehouden in het aanname beleid van personeel. Wanneer medewerkers in de tijd een relatie krijgen, dienen ze dit te melden bij de bestuurder, waarna er in de hiervoor genoemde gevallen van 1 van de medewerkers afscheid wordt genomen. Hierbij hanteren we een opzegtermijn van maximaal 1 jaar.

Wees alert op mogelijke belangenverstrengeling

Het kan voorkomen dat IJsseldal Wonen zaken doet met partijen waar partners of familieleden van medewerkers werken. Ook hier geldt dat de schijn van belangenverstrengeling voorkomen moet worden. Wanneer medewerkers dit weten, melden ze dit bij de controller, die deze melding opneemt in het overzicht Integriteitsrisico's. De controller beoordeelt het eventuele risico en meldt dit indien nodig tussentijds aan het MT.

3. Gebruik van bedrijfseigendommen

Regels

- We gaan zorgvuldig om met bedrijfseigendommen
- We gebruiken bedrijfsmiddelen zo veel mogelijk voor zakelijke doeleinden
- Privéaangelegenheden regelen we zoveel mogelijk buiten werktijd

Privégebruik kopieerapparaat

Het is toegestaan om een enkele keer een kopietje te maken voor eigen gebruik. Bij meer dan 20 kopieën reken je de kosten af. Deze bedragen € 0,05 per zwart wit en € 0,10 per kleurenkopie. Scannen is onbeperkt toegestaan.

Mobiele telefoon, iPad en/of laptop

Je gebruikt de door IJsseldal Wonen verstrekte middelen zo veel mogelijk zakelijk. Je gaat zorgvuldig met de middelen om en zorgt voor een optimale fysieke bescherming en digitale beveiliging. Je gebruikt alleen een beveiligde en betrouwbare internet verbinding. Bij ontvangst teken je de gebruikersovereenkomst, waarin meer specifieke afspraken staan.

Werktijd

Afspraken met huisarts en tandarts maken we zoveel mogelijk buiten werktijd.

4. Respectvolle omgang

Regels

- We roddelen niet en maken geen discriminerende of seksistische opmerkingen.
- Informatie over klanten, relaties of collega's gebruiken we alleen voor het werk.
- We gaan zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie.
- We spreken collega's aan op ongewenst, niet integer gedrag.

Klanten en collega's

We behandelen onze klanten en collega's met respect, zoals we zelf ook behandeld willen worden. We zijn vriendelijk en beleefd. We praten niet achter iemands rug over hem of haar. Ook respecteren we dat we niet allemaal hetzelfde zijn. Discriminatie en seksisme vinden wij onacceptabel. We komen afspraken na, zowel met klanten en relaties als met collega's. We respecteren de privacy van onze klanten. We vertellen thuis dus niet met naam en toenaam over hen.

Vertrouwelijke informatie over onze klanten, relaties of collega's gebruiken we alleen als dat nodig is voor het goed uitvoeren van ons werk. We gaan zorgvuldig om met deze informatie en zorgen ervoor dat onbevoegden er niet bij kunnen.

Aanspreken

We spreken elkaar aan op ongewenst of niet integer gedrag. Dat is misschien niet altijd gemakkelijk, maar ongewenst gedrag kan op een afdeling de sfeer negatief beïnvloeden. Het kan irritatie opwekken. Het is beter om mét elkaar te praten in plaats van óver elkaar.

5. Sancties

Als een medewerker de regels uit het integriteitsbeleid overtreedt of anderszins niet integer werkt, wordt dit beschouwd als plichtsverzuim. Ook gedragingen in de privé tijd kunnen onder omstandigheden plichtsverzuim opleveren. Het moet dan gaan om gedrag waardoor de belangen van IJsseldal Wonen ernstig worden geschaad of waardoor onze integriteit in het geding is.

Wie de vastgestelde gedragsregels niet nakomt, zal daarop direct worden aangesproken door zijn of haar leidinggevende. Er is geen uitputtende lijst te geven van welke straf bij welke misdrijving moet worden opgelegd. Disciplinaire bestraffing is geen automatisme. Ook andere rechtspositiemaatregelen zijn mogelijk.

De leidinggevende kan op basis van de aard en de ernst van de overtreding tot de volgende maatregelen besluiten:

- De leidinggevende kan de medewerker een mondelinge waarschuwing geven of berispen.
- De leidinggevende laat een melding hiervan maken en aantekening maken in het personeelsdossier.
- De betrokkene moet het ontvangen voordeel teruggeven aan de persoon of organisatie waarvan het ontvangen is.
- De bestuurder kan op basis van advies van de leidinggevende besluiten tot het starten van een disfunctioneringsprocedure. Zo'n procedure kan eventueel leiden tot ontslag.
- De bestuurder kan de medewerker op staande voet ontslaan bij bijvoorbeeld diefstal en/of fraude.

6. Overzicht integriteitsrisico's

De controller vervult een centrale rol bij integriteit. Zij heeft een onafhankelijke positie binnen IJsseldal Wonen. Vanuit haar functie heeft ze rechtstreeks contact met de bestuurder, het MT en de Raad van Commissarissen. De interne meldingen om te waarborgen dat relaties zakelijk en zuiver blijven, worden door de controller vastgelegd in een overzicht met integriteitsrisico's. Deze meldingen zijn vooral preventief. Jaarlijks rapporteert de controller aan het MT en de RvC aan de hand van het overzicht en geeft adviezen over mogelijke verbetering. Daarnaast is het ook mogelijk voor medewerkers om andere integriteitszaken te melden. Om te zorgen dat dit veilig kan, werkt IJsseldal Wonen met een klokkenluidersregeling. Deze is te vinden op het intranet.

7. Integriteit blijft actueel

De wereld om ons heen verandert. Daarmee verandert ook onze samenwerking met bedrijven en klanten, of onze werkprocessen. Het is belangrijk om voortdurend alert te blijven op mogelijke integriteitsrisico's. We werken met elkaar aan een klimaat waarin het veilig is om dilemma's te delen en te bespreken. Jaarlijks volgen alle medewerkers een dilemmatraining op gebied van integriteit. Zo blijven we werken aan bewustzijn op dit thema. De controller bespreekt met elk team de relevante aandachtspunten die uit de training naar voren komen. Na afloop van de teamgesprekken rapporteert de controller aan het MT of er een rode draad in de gesprekken zat en geeft adviezen voor verbetering.

Vaststelling en goedkeuring

De integriteitscode is vastgesteld door de bestuurder op 19 maart 2019. De regeling treedt in werking op de datum van goedkeuring en vervangt voorgaande versies