



Integriteitswijzer

Versie 2023 – vastgesteld directeur bestuurder 18 juli 2023 – goedgekeurd door RvC 8 september 2023

Bij Woningstichting Wierden en Borgen vinden we dat iedereen een goede woning verdient, die veilig, betaalbaar en duurzaam is. Wierden en Borgen heeft daarmee een bijzondere maatschappelijke verantwoordelijkheid. Er is intensief contact met de samenleving. Er wordt geld beheerd met een maatschappelijke bestemming. En als werkgever vinden wij het belangrijk dat onze medewerkers werken in een prettige omgeving.

Het is van groot belang dat onze klanten en stakeholders vertrouwen hebben in Woningstichting Wierden en Borgen. Zowel in ons als organisatie als in de mensen die met elkaar het gezicht van Wierden en Borgen bepalen. Hierin handelen wij integer; eerlijk en betrouwbaar, waarbij wij rekening houden met de belangen van anderen. Integriteit is niet zwart-wit. Het betekent niet enkel het volgen van (wettelijke) regels. Het gaat vaak om het handelen in het grijze gebied – met name bij woningcorporaties waar vaak individueel maatwerk wordt geleverd aan huurders. Het draait niet om goed en fout, maar om zorgvuldig en uitlegbaar handelen.

De integriteitswijzer is een gedragswijzer met als doel om integer handelen te waarborgen. De gedragswijzer geeft daarvoor waarden en vuistregels, waaraan medewerkers en/of representanten hun handelen kunnen spiegelen. Zij dragen namelijk allemaal verantwoordelijkheid voor een integere organisatie.

De gedragswijzer is niet alleen bedoeld voor medewerkers, directeur-bestuurder en leden van de Raad van Commissarissen, maar ook voor bedrijven en instanties die werken in opdracht van en met Wierden en Borgen. Waar in dit document wordt gesproken van 'de medewerker', wordt tevens bedoeld op de 'representant' van Woningstichting Wierden en Borgen.

Deze integriteitswijzer is een openbaar document. Wij willen op de inhoud te allen tijde aanspreekbaar zijn. Huurders, woningzoekenden, externe relaties en andere belanghebbenden kunnen de gedragswijzer inzien op onze website. Leveranciers en bedrijven die in opdracht van Wierden en Borgen werken, zullen apart geïnformeerd worden. Zij worden geacht van de inhoud van de code op de hoogte te zijn en weten dus welke waarden en vuistregels Wierden en Borgen hen acht na te leven.

1 Governancecode Woningcorporaties

De Governancecode Woningcorporaties bevat een sectorbrede beschrijving van afspraken en richtlijnen voor een goede governance. In de Governancecode 2020 zijn vijf principes uitgewerkt over een goede governance en een open cultuur met ruimte voor reflectie en tegenspraak, verantwoording afleggen en aanspreekbaar zijn, blijven leren, openstaan voor dialoog, bewustzijn en beheersing van risico's. Het zijn principes waaraan iedere woningcorporatie zich moet houden.

De Governancecode Woningcorporaties 2020 geeft niet alleen normen voor directeur-bestuurders en commissarissen. Medewerkers op alle niveaus van de organisatie leveren door hun gedrag een positieve bijdrage aan een open en transparante organisatiecultuur. De code geeft het bestuur en commissarissen de opdracht om ervoor te zorgen dat de volgende vijf principes door iedereen worden doorleefd en in het werk worden toegepast.

Principe 1. Leden van bestuur en RvC hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht.

Principe 2. Bestuur en RvC zijn aanspreekbaar en leggen actief verantwoording af.

Principe 3. Bestuur en RvC zijn geschikt voor hun taak en daarop aanspreekbaar.

Principe 4. Bestuur en RvC gaan in dialoog met belanghebbende partijen.

Principe 5. Bestuur en RvC beheersen de risico's verbonden aan hun activiteiten.

De principes zijn breed geformuleerd. In deze integriteitswijzer vertalen wij deze door naar onze eigen waarden en vuistregels rondom integriteit. Zoals ook hierboven genoemd gelden deze dus voor alle mensen binnen onze organisatie.

De waarden die hierna volgen, hebben als doel de integriteit van Wierden en Borgen te waarborgen. Het geeft medewerkers handvatten om eigen gedrag en acties in te schatten, te beoordelen en af te wegen. En vormt een leidraad in geval van twijfel, discussie en vragen met betrekking tot integriteit.

2 Respect & professionaliteit

- We handelen met zorg, aandacht en nauwkeurigheid. Iedereen wordt op gelijke wijze en met respect behandeld. Ieder belang wordt afgewogen en persoonlijke grenzen worden gerespecteerd. Dit gebeurt in lijn met het Beleid Sociale Veiligheid van Wierden en Borgen.
- We zijn ons bewust van ons gedrag en het effect op anderen. Leidinggevend en vervullen hierin een voorbeeldfunctie.
- Contact met collega's, huurders, gemeenten en andere belanghebbende partijen gaat integer en met respect. We betrekken belanghebbenden graag bij het maken van onze keuzes.
- We zorgen ervoor toegerust te zijn en blijven voor ons werk, zodat wij kwaliteit kunnen bieden op een professionele manier. Zowel binnen als buiten werktijd

spreken medewerkers met respect over Wierden en Borgen en onze belanghebbenden.

- Alle (wettelijke) regels die van toepassing zijn op ons werkgebied volgen wij op.

3 Eerlijkheid & betrouwbaarheid

- We zijn proactief, pakken onze verantwoordelijkheid en leggen verantwoording af aan collega's, huurders, gemeenten en andere belanghebbenden. We hebben vertrouwen in elkaar.
- We zijn transparant over onze keuzes en ons gedrag. We communiceren in alle openheid over (integriteits)dilemma's in het werk. Aanspreekbaarheid over gedrag is de norm.
- We houden ons aan gemaakte afspraken en maken geen afspraken die wij niet kunnen nakomen. De opdrachtverlening door Wierden en Borgen aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant, geformaliseerd in het inkoop- en aanbestedingsbeleid (procedures).

4 Privacy & vertrouwelijkheid

- Met klantinformatie gaan wij zorgvuldig en vertrouwelijk om. De privacy van klanten wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.
- Met interne (personeels)informatie over Wierden en Borgen gaan wij zorgvuldig en vertrouwelijk om. We dragen er zorg voor dat deze informatie nooit bij derde partijen terecht komt.

5 Onafhankelijkheid

- We voorkomen vermenging tussen werk- en privébelang. Onder andere in het afnemen van goederen of diensten, gebruik van bedrijfseigendommen en het uitvoeren van nevenfuncties. We nemen initiatief tot gesprek als er twijfel bestaat over belangenverstrengeling.
- Het belang van de huurders staat voorop. We handelen niet in eigen belang (of het belang van bekenden), maar in het belang van de corporatie.
- Bedrijfsinformatie wordt nooit gebruikt voor persoonlijk gewin of voorrang.
- We gaan bewust om met relatiegeschenken voor het individu of de organisatie. We voorkomen dat relatiegeschenken (mogelijk) worden gezien als tegenprestatie voor een gunst of een dienst. Dit geldt ook bij uitnodigingen van derden voor bijvoorbeeld etentjes of evenementen. Zorgvuldig wegen we het belang van de organisatie met elkaar af.

6 Acties naar aanleiding van een dilemma en/of niet-integer gedrag

Ga met elkaar in gesprek

Wanneer er gedrag gesignaleerd wordt dat niet past bij de integriteit van Wierden en Borgen, dan staat het gesprek ten eerste centraal. Vaak helpt het verhelderend of oplossend als iets wordt besproken. Mocht dit niet afdoende zijn, dan kun de situatie altijd met de leidinggevende besproken worden.

Bij twijfels over wat te doen in een bepaalde situatie zijn er ook andere mogelijkheden. Medewerkers kunnen een situatie bespreekbaar maken met collega's, leidinggevende of een collega van afdeling P&O. Het is belangrijk om bij twijfel altijd aan de bel te trekken, om samen voor een juiste vervolgstap te zorgen.

Wanneer een medewerker een melding heeft gedaan bij de leidinggevende, dan kan de leidinggevende dit inbrengen in het managementteam. Dit gebeurt uitsluitend na toestemming van de betreffende medewerker. Bespreking in het managementteam is enerzijds voor overleg en anderzijds om lering uit te trekken. Met deze informatie wordt vertrouwelijk omgegaan.

Vertrouwenspersoon

Medewerkers kunnen situaties ook altijd bespreken met de vertrouwenspersoon.

Marianne Dijkhuizen is een externe vertrouwenspersoon, verbonden aan maar onafhankelijk van Wierden en Borgen. Zij is bereikbaar via:

E: dijkhuizen@devertrouwenspersoon.nl

T: 088-1119901

Meer informatie over de vertrouwenspersoon staat op Wiebo onder het kopje HRM.

Meldpunt integriteit woningcorporaties

Vanuit de overheid is er de mogelijkheid om (vermoeden van) fraude en/of zelfverrijking door medewerkers, management, bestuurders of de raad van commissarissen te melden. Meer informatie hierover is te vinden via <https://www.ilent.nl/> (Inspectie Leefomgeving en Transport) onder 'Meldpunt Integriteit Woningcorporaties'.

7 Consequenties

Wanneer een medewerker, een leverancier of een externe relatie handelt in strijd met deze integriteitswijzer, dan beschouwen wij dat als een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van deze overtreding zullen passende maatregelen worden getroffen.

Allereerst zal een hoor- en wederhoor gesprek plaatsvinden. In dit gesprek wordt (het vermoeden van) niet-integer gedrag besproken. Het gaat hierbij om een gelijkwaardig

gesprek tussen medewerker/leverancier/externe relatie en werkgever. Beide partijen mogen ondersteund worden door een onafhankelijke partij. Afhankelijk van dit gesprek kunnen sancties worden toegepast.

8 Mogelijke sancties

De sanctie is afhankelijk van de ernst van overtreding van de integriteitswijzer. De sanctie wordt altijd schriftelijk bevestigd en toegevoegd aan het personeelsdossier. Na 7 jaar wordt dit vernietigd.

Schriftelijke waarschuwing

De overtreding van de integriteitswijzer wordt schriftelijk vastgelegd. Ook de vervolgstappen en eventuele sanctie(s) bij herhaling worden hierin beschreven.

Inhouden periodieke verhoging

Naar aanleiding van een overtreding bestaat een mogelijkheid om een periodieke verhoging in te houden.

Overplaatsing naar andere werkzaamheden

Mocht de overtreding aanleiding geven om de medewerker niet meer in de huidige functie te behouden, dan heeft werkgever de mogelijkheid om de medewerker over te plaatsen naar een andere functie.

Schorsing met behoud van loon

Dit is een mogelijkheid tijdens het onderzoek wat nodig is om (een vermoeden van) de overtreding vast te stellen.

Ontslag

Als ultieme sanctie: ontslag middels een vaststellingsovereenkomst of via de kantonrechter.

9 Relevante aanvullende documenten

- Geheimhoudingsplicht
- Meldregeling voor misstanden (versie september 2023)
- Beleid sociale veiligheid (versie maart 2023)
- Klachtencommissie gezamenlijke corporaties Groningen (versie juni 2020)
- Privacybeleid (versie februari 2020)
- Governancecode woningcorporaties (versie 2020)

Heeft u vragen?

- 🌐 Onze website:
www.wierdenenborgen.nl
- 📞 Ons telefoonnummer:
(050) 402 37 50
- ✉️ Ons e-mailadres:
woonpunt@wierdenenborgen.nl