

area

Integritätscode

1. Inleiding.

De integriteitscode en klokkenluidersregeling zijn Governance stukken die aanpassing behoeven. Naast aanpassingen naar aanleiding van de vernieuwde Governancecode woningcorporaties 2015 is ook het feit dat integriteit jaarlijks aandacht behoeft gezien het verleden van de branche een reden om de integriteitscode van Area regelmatig te bespreken, aan te passen aan nieuwe inzichten en te vernieuwen.

De vernieuwde governancecode gaat uit van 5 principes voor het functioneren van Bestuur en toezichthouders. In de vastgestelde toezichts- en besturingsfilosofie heeft Area er ook voor gekozen deze systematiek te volgen en deze haar besturingsfilosofie gebaseerd op basisprincipes. Voor Area zijn dat de **eigen verantwoordelijkheid** met als leidraad het principe van **geïnformeerd vertrouwen**;

De kernelementen en derde principe van de besturingsfilosofie is: **bezieling en beheersing**. Het vierde principe is **uitspreken, bespreken, afspreken aanspreken**. In deze integriteitscode in het kader van integriteit kunnen we niet alles dichtregelen en dat willen we ook niet. We leggen een aantal principes vast en geven kaders en enkele richtlijnen. Het werken vanuit de principes en het toepassen van de richtlijnen toetsen we door regelmatig met elkaar in gesprek te gaan. Dat doen wij in individuele zaken en dat doen wij centraal met teams en met de hele organisatie. Als in de praktijk blijkt dat de code niet past, stellen we deze bij. Daarvoor zullen wij deze jaarlijks herbeoordelen.

2. Onze identiteit

"Wij werken samen aan betaalbaar en duurzaam wonen voor mensen die ons écht nodig hebben."

De medewerkers van Area staan op een hartelijke en positieve manier in het leven en dienen het maatschappelijk belang van Area en doen er alles aan om het gezamenlijke doel te bereiken. Ze nemen collega's, partners en bewoners serieus en staan open voor een goed gesprek en een verstandig advies.

Op deze manier combineren ze onze kernwaarden verbindend, uitdagend en hartelijk. Vanuit onze eigen veiligheid stellen we ons open naar collega's, bewoners en partners. Hierbij stellen we vragen, zijn benieuwd naar de ander en stellen ons oordeel uit. In ons contact met elkaar toetsen we of we elkaar begrijpen en of we met elkaar die veilige basis hebben. Areeanen werken graag samen waarbij verbetering de constante is. Systemen en processen zijn daarbij nuttig zijn aan de leefwereld van mensen, maar mogen deze niet overheersen.

3. Onze integriteitscode.

- Wij zijn ons bewust van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid;
 - We handelen naar eer en geweten
 - We maken een afweging of iets wel of niet verenigbaar is met onze visie
 - We maken geen oneigenlijk gebruik van kennis
 - We gaan zorgvuldig met vertrouwelijke informatie om
 - We melden zakelijke en maatschappelijke nevenfuncties
 - We melden constatering van fraude, misstanden of onregelmatigheden
 - We werken professioneel en zakelijk samen met belanghouders
 - We houden onze relatie met toezichthouders, collega's, huurders en samenwerkingspartners zakelijk
 - We leveren maatwerk vanuit overleg met collega's
 - We werken volgens de bedoeling

- We zijn ons bewust van onze positie ten opzichte van zakelijke relaties;
 - We gaan terughoudend om met geschenken en giften en melden ze
 - We bespreken uitnodigingen met collega's en of leidinggevende
 - We vermijden belangenverstremgeling
 - We houden privé- en zakelijke zaken gescheiden

Integriteitscode Area

- We gebruiken relaties niet voor voordeel in privésfeer
 - We gaan zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen en eigendommen van derden
 - We melden schade aan eigendommen van derden
 - We beoordelen bij transacties of een relatie integer en marktconform is
 - We rekenen erop dat onze relaties deze code respecteren en zich daaraan conformeren
- We zijn ons bewust van onze houding en gedrag;
 - We laten voorbeeldgedrag zien
 - We hebben een open cultuur
 - We zijn respectvol naar bewoners en collega's
 - We gaan met media om zoals afgesproken
 - We vermijden in ons gedrag ongewenste omgangsvormen zoals;
 - * discriminatie
 - * seksuele intimidatie
 - * intimidatie
 - * pesten
 - * agressie en geweld

4. Hoe gaan we om met integriteit?

Wij werken vanuit onze principes:

1.Eigen verantwoordelijkheid.

Onze medewerkers krijgen veel ruimte in verantwoordelijkheden. Geen gedetailleerde procedures en strakke regels. We bieden richtlijnen en kaders waarbinnen onze medewerkers kunnen opereren. Wij geloven erin dat onze medewerkers weten wat belangrijk is voor onze bewoners en zij krijgen de ruimte om dit samen met de bewoners waar te maken. Bewoners mogen ons altijd aanspreken op onze verantwoordelijkheden, maar wij doen dat ook bij hen. We ondersteunen hen maar nemen de verantwoordelijkheid niet over.

Wij nemen medewerkers serieus en daarom onderstrepen we hun eigen verantwoordelijkheid voor het omgaan met de kaders die vastliggen in diverse stukken en protocollen en het omgaan met informatie.

Bij eigen verantwoordelijkheid vragen wij ons af:

Wat is het gevolg van mijn handelen en wat is het effect van mijn keuze?

2.Geïnformeerd vertrouwen.

Area is een transparante en open organisatie en wil dat graag blijven.

Wij benaderen mensen positief en passen maatwerk toe om te voorkomen dat problemen escaleren. We beseffen dat onze dienstverlening steeds transparanter wordt en dat proactieve communicatie met collega's en bewoners noodzakelijk is.

We verrassen elkaar niet maar informeren elkaar proactief als zaken zich buiten de lijntjes dreigen te ontwikkelen. Niemand houdt informatie achter die in het belang is van Area.

Bij geïnformeerd vertrouwen vragen wij ons af :

Kan ik mijn gedrag en handelen open en transparant vertellen en wordt dit geaccepteerd?

3.Bezieling en beheersing.

Area levert op een hartelijke manier dienstverlening met een menselijke maat aan onze huidige en toekomstige bewoners. We doen dat vanuit inlevingsvermogen en oprechte belangstelling. Integer zijn en handelen begint bij bewustwording van risico's zodat we met maatregelen en richtlijnen de risico's kunnen beperken of voorkomen en beheersen.

Om integriteitsschendingen te voorkomen hebben we op diverse vlakken in beleid, statuten, protocollen en processen kaders en richtlijnen beschreven hoe wij in situaties handelen. Bij bezieling en beheersing kan de vraag gesteld worden:

Wat is het effect van ons handelen op collega's, belanghouders de maatschappij.

4. Uitspreken, bespreken, afspraken, aanspreken.

Medewerkers van Area hebben een professionele en respectvolle houding. Over bewoners, andere klanten en collega's wordt altijd respectvol gesproken, ongeacht hun afkomst, taal, religie of gedrag. Dit geldt ook buiten werktijd. Elke verbale of non-verbale uiting die ook maar enigszins een discriminerend of seksistisch karakter heeft, blijft achterwege. Dit geldt ook voor het roddelen over bewoners en andere relaties. Spreek elkaar op een respectvolle manier aan op dit gedrag en zie 'kritiek' als een gratis advies!

Respectvol omgaan met collega's betekent dat er een open en transparante communicatie plaatsvindt, waarbij feedback vrij geuit en besproken kan worden. De grondhouding is daarbij positief en opbouwend en gericht op het verbeteren van de werkwijze. Afspraken die wij maken met collega's of met onze klanten worden altijd nagekomen. Indien afspraken onverhoopt niet (tijdig) nagekomen kunnen worden, stellen wij hier de collega of klant van op de hoogte.

Bij dit principe past de vraag:

Kan ik mijn gedrag en handelen uitleggen aan de ander?

Witte, grijze en zwarte gedragingen.

Integriteit gaat over verschillende gedragingen waarvan we afwegen of ze wel of niet passen binnen aanvaarde waarden en normen:

- gedragingen waarvan we weten dat ze binnen het aanvaarde kader passen en die we als integer ervaren (=witte gebied); Gewoon doen!
- gedragingen waarvan we niet precies weten of ze wel of niet passen binnen het palet van waarden en normen (=afwegingen binnen het grijze gebied); pas toe of leg uit.(bij collega's). Vastleggen van melding issue rapport.
- gedragingen waarbij het goede antwoord niet voor de hand ligt en soms zelfs een keuze tussen twee kwaden moet worden gemaakt (= dilemma's in het grijze gebied); Bespreken met collega's of team (weekstart) of andere afdeling. Vastleggen van melding issue rapport.
- gedragingen die duidelijk indruisen tegen de waarden en normen die in de wet zijn verankerd, zoals fraude (=zwarte gebied).(melden als klokkenluider). Proces bespreken, eerst, manager, daarna directeur/bestuurder daarna RvC of vertrouwens persoon.

Jaarlijks worden de issue's die zijn ingediend en in een rapport(age) vastgelegd geanonimiseerd besproken, indien de issue's zich daarvoor lenen. Zo blijft integriteit binnen Area bespreekbaar en ontstaat er een globaal beeld van aanvaarde waarden en normen.

Integriteit betreft niet alleen de (al dan niet) integere persoon, maar ook de perceptie van andere mensen. Integriteit is dus niet vanzelfsprekend, ook afspraken hierover moeten regelmatig worden geijkt.

Richtlijnen over integriteit geven aan welk gedrag we verwachten. Ze hebben betrekking op de hele organisatie, van de bestuurder en toezichthouders tot de operationele medewerkers en ook op de (relaties met) externen.

Integriteit lijkt moeilijk vatbaar, omdat het over gedrag gaat dat voortvloeit uit een *intentie* van mensen. Deze intentie hoeft overigens niet per se kwaadaardig te zijn om toch ongewenst gedrag tot gevolg te hebben. Bij ongewenst gedrag zijn slordigheid en onwetendheid even gevaarlijk als kwaadaardigheid.

Gedrag is moeilijk te beïnvloeden en daarom hanteren we de principes die richtlijnen geven hoe gehandeld kan worden als zaken zich buiten de lijntjes (dreigen) te ontwikkelen. Het allerbelangrijkste blijft: ben open over je twijfel en maak het bespreekbaar.

Deze integriteitscode komt in de plaats van de integriteitscode Area juni 2016.