

# Integriteitscode

Woonpartners

2022



## Inhoudsopgave

|                                                              |   |
|--------------------------------------------------------------|---|
| Voorwoord .....                                              | 3 |
| 1. Integriteit & onze waarden .....                          | 4 |
| 2. Uitgangspunten integriteit Woonpartners .....             | 5 |
| 3. Wat kun je zelf doen om integer te handelen .....         | 6 |
| 4. Wat kan je doen als je twijfelt over de integriteit ..... | 7 |
| Bijlage I belangenverstrengeling .....                       | 9 |

**“Integrity is doing the right thing, even when no one is watching”**

“Integriteit is het juiste te doen, ook als er niemand kijkt”

*C.S. Lewis*

## Voorwoord

Overal waar mensen samenwerken of afspraken maken, speelt integriteit een rol. Integriteit heeft alles te maken met normen en waarden en met respect en oog hebben voor de belangen van anderen. Het gaat om vertrouwen en een basis van gedeelde waarden en normen waardoor niet elk deelonderwerp elke keer hoeft te worden afgestemd: van sommige dingen kunt u gewoon op aan.

Wie van zichzelf integer is heeft geen boek nodig met zaken die niet mogen of niet kunnen. En toch stellen we graag een integriteitscode op. Als richtingwijzer. Als hulp in gesprekken over hoe we handelen naar onze waarden.

Onze code is geen uitputtend reglement. Het is geen hoeveelheid aan regels. Het is een denk- en werkkader waar ons handelen in moet passen.

Bij Woonpartners zien wij onze medewerkers<sup>1</sup> als verantwoordelijke, professionele mensen met een goed inschattingsvermogen. Dat betekent niet alleen dat wij handelen in de geest van deze integriteitscode. Maar ook dat we in staat zijn om van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden in te schatten.

Als eerste geven we graag aan de hand van onze waarden aan hoe we naar integriteit kijken. In het tweede hoofdstuk geven we onze uitgangspunten weer, die ons helpen bij een integere belangen afweging. In het derde hoofdstuk geven we aan hoe we integriteit inbedden in onze organisatie. In het laatste hoofdstuk leggen we uit hoe we handelen als er een melding van niet integer gedrag gemaakt wordt.

Bij deze integriteitscode hoort 1 bijlage. In bijlage 1 staan een aantal concrete onderwerpen waar we met meer nadruk aandacht voor willen vragen.

Bas Sievers  
Algemeen directeur-bestuurder  
december 2021

---

<sup>1</sup> Overal waar “medewerkers” in de code staat wordt ‘een ieder’ binnen de onderneming bedoeld; van werknemer, leidinggevende, directeur, bestuurder tot toezichthouder. Overal waar “hij” staat dient hij of zij te worden gelezen.

## 1. Integriteit & onze waarden

Onze identiteit, wie we zijn, zegt alles over hoe we werken.

In onze missie en visie ligt vast waarmee we bezig zijn en waar onze ambitie ligt. In ons geval is dat het zorgen voor betaalbaar, prettig en goed wonen. We bieden naast een huis ook een thuis. We doen dit samen met onze huurders en onze partners, in en om de woning.

Onze kernwaarden zijn de belangrijke pijlers waarop we staan. Ze vormen de basis van waaruit we communiceren en handelen. Onze kernwaarden zijn: betrouwbaar, verrassend, verbindend.

Hieronder kun je lezen hoe integriteit ons helpt onze waarden waar te maken.

### Organisaties zijn er voor mensen

#### **Draag extern uit wat intern van belang is**

Als organisatie beheren we geld met een maatschappelijke bestemming en dat schept bijzondere verplichtingen op het gebied van integriteit. Daarom is onze integriteitscode openbaar en kunnen we onze interne beslissingen en onze morele afwegingen ook extern uitleggen.

### We zijn allemaal verschillend en dat maakt ons gelijk

#### **Morele afwegingen maken we samen**

Om gedeelde normen en waarden te hanteren voeren we onderling het gesprek over integer handelen en bespreken regelmatig op basis van voorbeelden de dilemma’s die we ervaren. De afwegingen, keuzes en beslissingen bespreken we samen om te komen tot een oordeel over wat te doen dan wel te laten. Door dit met elkaar te delen ontstaan er gedeelde normen en waarden.

### We nemen het persoonlijk

#### **Tegenspraak bevordert integriteit**

We hebben allemaal onze eigen achtergrond en mening en die horen we graag. Verschillende meningen kunnen ook leiden tot verschillende oplossingen. We zijn er dan ook trots op dat het niet erg is te erkennen dat een andere oplossing tot een beter resultaat leidt.

### Gewoon goed voor elkaar

#### **Fouten maken mag, maar bespreek het**

Beleid, regels, normen en waarden lijken soms zo vanzelfsprekend dat ze overbodig lijken. Toch is het van belang dat op hoofdlijnen de ‘regels’ zijn vastgelegd; alleen dan kunnen we elkaar erop aanspreken. Door elkaar aan te spreken maak je elkaar duidelijk hoe een ander bepaald gedrag ziet. Je hoeft niet meer te raden waarom iemand doet wat hij doet, hij kan het je uitleggen. Aanspreken is daarmee ook de beste manier om als collega’s van elkaar te leren. Tegelijkertijd zorgt het voor een goede werkrelatie en een goede werksfeer.

### De basis is vertrouwen

#### **Niet alles kan in regels worden vastgelegd**

Als regels ontbreken of niet helder zijn, oordeel je zelf en handel je volgens algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Je bent je bewust van het vertrouwen dat mensen in

je stellen. Dat gaat vaak verder dan het vasthouden aan officiële regels. Werken aan integriteit is werken aan een cultuur van bewustwording, eigen verantwoordelijkheid en onderlinge transparante verantwoording.

## 2. Onze uitgangspunten integriteit

Integriteit omvat niet alleen je persoonlijke integriteit, maar ook die van Woonpartners en de mogelijke effecten op haar stakeholders. Omdat we niet uitputtend kunnen en willen zijn in ons beleid, hanteren we een aantal uitgangspunten.

Deze uitgangspunten geven richting wanneer je op situaties stuit waarbij integriteit een rol speelt.

Het gaat hierbij om de volgende uitgangspunten

- Het is volgens enige wettelijke, sector of interne regel en/of code toegestaan;
- Het kan geen schade opleveren voor Woonpartners of haar belanghebbenden;
- Ik kan het waarom van mijn handelen goed uitleggen.

Deze uitgangspunten hebben we uitgewerkt in een aantal vragen. Het is verstandig om je eigen antwoord op een vraag bij collega's te toetsen, omdat zij mogelijk anders tegen een situatie aankijken. Wanneer het antwoord op een vraag 'onduidelijk' is, en je toch verder wilt gaan, bespreek je de actie en de eventuele gevolgen eerst met je leidinggevende.

### De wet

- Is het volgens enige wettelijke, corporatie of interne regel toegestaan?
- Zijn er corporatieregels die dit expliciet goedkeuren?
- Zijn de volkshuisvestelijke doelen van Woonpartners hiermee gediend?

### Woonpartners

- Kan het schade opleveren voor Woonpartners of haar belanghebbenden?
- Zijn de missie (klantwaarde), waarden en ambitie van Woonpartners hiermee gediend?
- Als ik de leidinggevende van mezelf zou zijn en deze zaak voorgelegd krijg, steun ik dan 100% deze keuze?

### De maatschappij

- Kan de schijn van belangenverstrengeling worden gewekt?
- Valt het onder gewone fatsoensnormen van respectvol gedrag?
- Kan het publiekelijk bekend worden zonder dat het gênant of beschamend is voor Woonpartners?
- Kan ik het eerlijk op een feestje vertellen tegen mensen van buiten de sector zonder dat het vragen oproept?

De bovenstaande uitgangspunten gelden voor alle medewerkers, directeur-bestuurder en Raad van Commissarissen (RvC) van Woonpartners en voor iedereen die namens Woonpartners optreedt; dus ook voor de opdrachtnemers van Woonpartners. Woonpartners verwacht dat externe relaties ook een gedegen integriteitsbeleid hebben en zich daar aan houden. 1x per 2 jaar sturen we leveranciers en opdrachtnemers onze integriteitscode toe om de gevraagde wijze van handelen hierin met hen te bespreken.

In bijlage I hebben we een aantal concrete onderwerpen opgenomen waar we, zonder uitputtend te zijn, met meer nadruk aandacht voor willen vragen.

### 3. Wat kun je zelf doen om integer te handelen



#### Dilemma

In iedere situatie waarin twijfel is over de keuze, speelt integriteit in meer of mindere mate een rol. Indien die twijfel ontstaat door de effecten van de mogelijke keuzes op de belangen van betrokkenen is het verstandig de casus te bespreken.

#### Dagelijkse besluitvorming

- Benoem het dilemma of mogelijke dilemma's.
- Bespreek de afweging en keuzes met je collega/ leidinggevende/ directeur-bestuurder/ RvC. Indien je een dringende reden hebt om dit niet te doen kun je ook terecht bij de vertrouwenspersoon.
- Leg het besluit uit en leg dit vast.

#### Van jij verantwoord naar wij verantwoord

- Bespreek de uitleg van je besluiten bij lastige dilemma's regelmatig met je leidinggevende (coach), zodat je samen kunt nagaan of Woonpartners jouw besluit ook kan uitleggen.
- Bespreek regelmatig 1 of 2 casussen met meerdere teams om het dilemma vanuit het perspectief van een ander team te benaderen om van elkaar te leren. Discussieer over elkaars dilemma's en mogelijke alternatieven.

### 4. Wat kan je doen als je twijfelt over de integriteit



Ondanks deze code en andere integriteitsmaatregelen zullen zich in de praktijk situaties kunnen voordoen waarin niet direct een duidelijk antwoord is te geven op de vraag of iets wel of niet door de beugel kan. Als je voor een integriteitsvraag of moreel dilemma komt te staan, is het van het grootste belang dat je hierover praat bijvoorbeeld met je leidinggevende, je collega's of met de directeur-bestuurder. Op deze wijze blijf je niet met



het dilemma 'zitten', maar kan je jouw ideeën toetsen aan de opvattingen van anderen en maak je het handelen transparant. Verder draagt dit bij aan het integriteitsbesef binnen Woonpartners. Samen zijn we hier verantwoordelijk voor. Het moet normaal zijn om elkaar aan te spreken op niet gewenst of ontoelaatbaar gedrag.

### **Stap 1: Vertrouwen en aanspreken**

We leggen bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is vertrouwen. Ons uitgangspunt is dat we dat geven aan onze medewerkers en partners.

Daarbij is het van belang dat we een klimaat scheppen voor het bespreekbaar maken en borgen van integriteit. Door voorbeeldgedrag te tonen, normstellend op te treden, te signaleren en te corrigeren.

Daarom verwachten we ook van onze medewerkers dat ze elkaar aanspreken op ongewenst gedrag. Ook onze bewoners, opdrachtnemers en relaties mogen vertrouwen op de integriteit van Woonpartners en haar medewerkers. Zij mogen de medewerkers dan óók te allen tijde aanspreken op ongewenst gedrag.

### **Stap 2: Melding inbreuk integriteit**

Als je na het aanspreken het idee hebt dat het ongewenste gedrag doorgaat, dan moet je dat primair melden bij je leidinggevende of - als het gaat om je leidinggevende zelf - aan de directeur-bestuurder. Als het om de directeur-bestuurder gaat, meldt je dit aan de RvC en als het de RvC betreft wendt je je tot het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties.

Huurders en woningzoekenden, opdrachtnemers en relaties kunnen melding maken bij de klachtencoördinator of rechtstreeks bij de directeur-bestuurder.

Wanneer het een melding over de directeur-bestuurder betreft kun je melden bij de RvC. Mocht je een dringende reden hebben om dit niet te doen, dan kun je ook terecht bij de vertrouwenspersoon. Zie voor de mogelijkheden om anoniem en vertrouwelijk een melding te doen tevens de klokkenluidersregeling in bijlage 2.

### **Stap 3: Opvolging en registratie melding**

De ontvanger van de melding (leidinggevende, directeur-bestuurder of RvC) bepaalt na de melding, in overleg met jou, of er mogelijk sprake is van een zogenaamde ernstige inbreuk op de integriteit.

De leidinggevende die de melding heeft ontvangen, is verantwoordelijk voor een adequate afhandeling daarvan. Hij legt de melding schriftelijk vast en informeert, via de gebruikelijke procedure, de bestuurder en indien het de bestuurder betreft de voorzitter van de Raad van Commissarissen. Vervolgens wordt de melding geverifieerd en een onderzoek gestart.

Zowel degene die een vermoeden van een misstand te goeder trouw meldt als de leidinggevendenden, mag op geen enkele manier worden benadeeld als gevolg van de melding dan wel het uitoefenen van hun taak. De melder wordt in het verdere proces als zodanig niet meer vernoemd. De melder wordt wel geïnformeerd over de voortgang van de melding.

Zowel huurders, woningzoekenden als huurdersorganisaties kunnen wanneer zij niet tevreden zijn over de behandeling van een verzoek, vraag of klacht een beroep doen op de onafhankelijke regionale geschillencommissie.

### **Stap 4: Besluit en eventuele maatregelen bij ernstige inbreuk**

De directeur-bestuurder (of de RvC in het geval het een melding over de directeur-bestuurder betreft) neemt op grond van de bevindingen van het onderzoek een besluit over eventuele maatregelen.

De maatregelen die we bij ernstige inbreuk op grond van een onderzoek kunnen nemen zijn:

- gesprek met schriftelijke waarschuwing vastgelegd in het personeelsdossier;
- het ongedaan maken van het door de medewerker behaalde voordeel;
- schorsing;
- andere disciplinaire of arbeidsrechtelijke maatregelen, eventueel ontslag op staande voet;
- melding toezichthouder;
- aangifte doen bij autoriteiten.

### **Meldpunt integriteit woningcorporaties**

Indien Woonpartners volgens de melder onvoldoende aandacht heeft gegeven aan de melding, kan de melder terecht bij het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties.

### **Waar vind ik de integriteitscode?**

Onze integriteitscode is openbaar en op de website vind je dus de laatste versie. Raadpleeg deze dan ook regelmatig, zodat je op de hoogte bent van de laatste versie.

Nieuwe medewerkers ontvangen de integriteitscode bij hun indiensttreding en het belang van deze code wordt met hen besproken in gesprek met de manager Mens & Organisatie.

### **Integriteit: onderwerp van gesprek**

Er is structureel aandacht voor het onderwerp in het teamoverleg, binnen de MT-vergaderingen en het onderwerp is een vast agendapunt op de reguliere RvC-vergaderingen.

Integriteit is jaarlijks onderwerp van gesprek tijdens een van de medewerkersbijeenkomsten, waar tijdens het werkoverleg vervolgens over wordt nagepraat.



# Bijlage I Belangenverstrengeling

Woonpartners hecht veel belang aan een imago als integere organisatie. Dit begint uiteraard bij jezelf.

Het is belangrijk dat je tijdens je werk het door elkaar halen van zakelijke en privébelangen voorkomt. Zo mag je als medewerker geen transacties doen die het gevaar of de schijn van vermenging van zakelijke en privébelangen met zich meebrengen. Daarnaast ben je verplicht potentiële vermenging van zakelijke met privébelangen meteen te melden aan je leidinggevende en HR.

Het is mogelijk dat bij de uitoefening van je functie vermenging van zakelijke en privébelangen plaatsvindt. Over de volgende zaken zijn daarom voorschriften opgesteld:

- Verdeling van woonruimte
- Nevenfuncties
- Privétransacties
- Geschenken
- Gebruik van bedrijfsmiddelen en bedrijfstijd
- Informatie en communicatie
- Inkoop & aanbesteding

We behandelen de voorschriften hieronder één voor één.

## **Verdeling van woonruimte**

Sociale huurwoningen zijn een schaars goed. Voor de verdeling van woonruimte, of de verkoop van woningen, gelden de volgende regels:

- De procedure van woningtoewijzing is leidend, hier wijken we nooit van af. Dit geldt eveneens voor ons urgentiereglement.
- Bij het zoeken naar een woning gelden voor onze medewerkers dezelfde regels als voor andere woningzoekenden.
- Medewerkers krijgen geen korting als ze een woning van ons huren of kopen.

## **Nevenfuncties**

We waarderen het als onze medewerkers zich inzetten voor andere maatschappelijke organisaties.

Onbetaalde nevenwerkzaamheden mag je echter alleen doen als dat niet schadelijk is voor Woonpartners of als er geen belangenconflict kan ontstaan.

Als je een betaalde (neven)functie hebt in een onderneming of instelling buiten Woonpartners of voor je eigen bedrijf, moet je dat melden dan wel daar toestemming voor vragen. We leggen dat vast in je personeelsdossier. We volgen hierbij de richtlijnen van de cao Woondiensten over nevenwerkzaamheden.

## **(Privé)transacties**

De voorschriften voor (privé)transacties zijn:

- Als medewerker van Woonpartners ben je verplicht af te zien van (privé)transacties met onze relaties als daardoor ongeoorloofde beïnvloeding zou kunnen ontstaan.
- In je functie mag je geen transacties aangaan waarbij je zelf bent betrokken of waarbij je naasten zijn betrokken.

## **Geschenken**

We houden de relatie met onze huurders en relaties zuiver en nemen geen geld, fooien, cadeaubonnen of iets dergelijks aan.

We nemen geen (dure) relatiegeschenken aan, en zéker niet op ons privé adres. Ontvang je toch een klein geschenk (met een waarde minder dan € 25, -), zoals een bos bloemen, bonbons of een fles wijn dan stellen we deze ter beschikking voor de gehele organisatie.

Accepteer geen geschenken van relaties waar je nog mee moet onderhandelen, toezicht moet houden op kwaliteiten van levering of op een andere manier zaken mee moet doen. Bedenk ook hoe de buitenwereld aankijkt tegen het aannemen van geschenken. Bij twijfel overleg dan met je leidinggevende. Alle kerstgeschenken worden centraal ingeleverd en verloot/verdeeld onder alle medewerkers.

Voor uitnodigingen voor een reis, receptie, lunch een evenement of een seminar geldt in principe hetzelfde: als er ook maar de geringste twijfel bestaat over de gepastheid wordt het aanbod vriendelijk afgewezen. Bij twijfel overleg dan met je leidinggevende.

## **Gebruik van bedrijfsmiddelen en bedrijfstijd**

Woonpartners zorgt ervoor dat iedere medewerker aan de slag kan met goed materiaal, gereedschappen, apparatuur, auto's enzovoorts. Het is niet geoorloofd om bedrijfsmiddelen en -tijd voor privédoeleinden te gebruiken.

Een enkele keer een kopietje maken voor privégebruik mag wel, maar wel beperkt.

Bezoek aan artsen, privé-telefoongesprekken, privé-internetten en dergelijke doen we zo veel als mogelijk in onze eigen tijd en als dit niet storend is voor de dagelijkse werkzaamheden. Bepalingen in verband met een correct gebruik van e-mail en internet zijn vastgelegd in het protocol internet, e-mail en sociale media.

## **Informatie en communicatie**

Over klanten, overige relaties en de collegae van Woonpartners wordt altijd respectvol gesproken, ook buiten werktijd.

Je gaat zorgvuldig om met de informatie waarover je uit hoofde van je functie beschikt. Toegangscodes en wachtwoorden zijn persoonlijk en worden nimmer uit handen gegeven aan collega's of derden. Heb je twijfels over wat je wel of niet kan zeggen, dan kan je altijd met je leidinggevende overleggen. Voor sommige informatie is het evident dat deze vertrouwelijk moet worden behandeld. Verzoeken van journalisten voor informatie worden doorverwezen naar de directie of de adviseur communicatie.

## **Inkoop & aanbesteding**

In een organisatie als Woonpartners, waar jaarlijks miljoenen aan werk wordt uitgegeven en waar het draait om maatschappelijk kapitaal, dient met inkopen en aanbestedingen open en transparant te worden omgegaan. Je handelt dan ook altijd conform het inkoop- en aanbestedingsbeleid.