

Integriteitsbeleid

4 februari 2025

Woonforte 

Datum: 4 februari 2025

Auteur: Monique Brewster

1. Inhoud

2. Inleiding	2
3. Relevante wetten en regelingen	2
4. Waarom integriteitsbeleid	3
5. Werkingssfeer	3
6. Wat is integriteit?	4
7. Instrumenten voor integriteitsbeleid	4
7.1 Gedragscode	4
7.2 Vertrouwenspersonen	4
7.3 Meldingsregeling (voorheen Klokkenluidersregeling)	4
7.4 Sanctiebeleid	5
7.5 Onderzoeksprotocol	5
8. Rollen en verantwoordelijkheden	5
8.1 Raad van commissarissen	5
8.2 De bestuurder	5
8.3 Managers en teamleiders	5
8.4 Medewerkers	5
8.5 HR	6
8.6 Vertrouwenspersonen	6
9. Borging	6
9.1 Kenbaarheid	6
9.2 Actualiseren	6
9.3 Vastlegging	6

2. Inleiding

Woonforte gaat ervan uit dat alle medewerkers inclusief leidinggevenden, bestuur en raad van commissarissen de kernwaarden STOER respecteren en dat iedereen handelt naar de bedoeling en de regels van Woonforte.

De aandacht voor integriteit binnen Woonforte vloeit voort uit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid (extern) en het belang van goed werkgeverschap (intern). Het is onderdeel van de inspanningen om de organisatie te versterken op het gebied van sociale veiligheid, integriteit en cultuur en de processen/procedures van de organisatie. Voor medewerkers van Woonforte moet helder zijn welk gedrag gewenst is.

Woonforte vindt het belangrijk dat alle medewerkers werken in een prettige en veilige omgeving en in een stimulerend werkklimaat, waarin respect is voor elkaars opvattingen, elkaars achtergronden en elkaars levensovertuigingen. Ook klanten moeten kunnen rekenen op een prettige en veilige setting, waarin geen sprake is van ongewenst gedrag. Dat gedrag verwachten wij op onze beurt ook van onze klanten. De OR is een belangrijke gesprekspartner als het gaat over welke afspraken wij maken over het thema gewenst gedrag bij Woonforte.

Onze samenwerking en de afspraken over gewenst gedrag baseren wij op onze kernwaarden.

STOER
Samen
Transparant
Open
Empathisch
Respectvol



3. Relevante wetten en regelingen

De *Governancecode woningcorporaties 2025* is vastgesteld door de leden van Aedes en van de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW). De relevante bepalingen in de code vormen mede de basis voor ons integriteitsbeleid.

In de code zijn principes en bepalingen vastgelegd waaraan commissarissen, directeur-bestuurders en medewerkers van woningcorporaties zich houden in hun belangrijke maatschappelijke taak: zorgen voor goed, betaalbaar en veilig wonen voor huidige en toekomstige huurders in Nederland. In de Governancecode hebben woningcorporaties normen vastgelegd voor goed bestuur en goed intern toezicht, integer en transparant handelen, externe verantwoording en financiële beheersing.

Aedes en de bij de vereniging aangesloten corporaties spannen zich in voor een gemeenschappelijke cultuur waarin deze waarden centraal staan op basis van principe 1: De woningcorporatie handelt volgens waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht.

Medewerkers van Woonforte houden zich aan de wet. Belangrijk bij ons werk zijn onder andere (maar niet uitputtend):

Wet bescherming persoonsgegevens

Hoe om te gaan met privacygevoelige informatie van onze klanten en medewerkers.

Woningwet en Besluit toegelaten instellingen volkshuisvesting

Stellen voorwaarden bij de integriteit van bestuur, commissarissen en medewerkers van toegelaten instellingen.

Arbowet

Beschrijft psychosociale arbeidsbelasting zoals discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, en verplicht de werkgever psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of beperken.

Elke woningcorporatie heeft een door de Woningwet voorgeschreven klachtenreglement. Hiermee kunnen huurders en andere klanten, die ontevreden zijn over ons handelen, een klacht indienen bij een extern onafhankelijk geschillenorgaan. Bij Woonforte is dat de Klachtencommissie Wonen Zuid-Holland. De klachtenprocedure maakt geen onderdeel uit van het integriteitsbeleid.

4. Waarom integriteitsbeleid

In dit document beschrijven we wat Woonforte onder integriteit verstaat en met welke regelingen we bevorderen dat er bij Woonforte integer wordt gehandeld. In het stuk gaan wij in op de werkingssfeer, het begrip integriteit, de verschillende regelingen binnen Woonforte die samen met het integriteitsbeleid een integraal geheel vormen, op de onderscheiden rollen en op de manier waarop we dit beleid borgen.

Met het integriteitsbeleid en alle daarmee verband houdende regelingen werken wij aan een prettige en veilige werkomgeving. We bieden kaders voor integer handelen en gewenst gedrag en voor het creëren van een integere, veilige werkcultuur binnen Woonforte. Daarmee willen wij:

- integriteitsbewustzijn en moreel verantwoord handelen van medewerkers bevorderen;
- gewenst gedrag verduidelijken en stimuleren;
- medewerkers beschermen tegen misstappen;
- vertrouwen van medewerkers in elkaar en in Woonforte bevorderen;
- vertrouwen van stakeholders, huurders en andere klanten in Woonforte versterken;
- integriteit binnen Woonforte borgen.

5. Werkingssfeer

Het integriteitsbeleid is van toepassing op alle medewerkers van Woonforte. Daaronder verstaan we naast werknemers die in dienst zijn van Woonforte ook, stagiaires en inhuurkrachten.

De raad van commissarissen van Woonforte onderschrijft het integriteitsbeleid van Woonforte. Van derden die voor ons werken, verwachten wij dat zij ons beleid en de gedragscode onderschrijven.

6. Wat is integriteit?

Er bestaat geen eenduidige definitie van het begrip integriteit. Het begrip wordt vaak geassocieerd met 'het juiste doen'. Met eerlijkheid, betrouwbaarheid, onkreukbaarheid. Deze begrippen houden verband met morele waarden en daarvan afgeleide regels. Maar het gaat niet alleen om het volgen van (wettelijke) regels. Integriteit betreft vaak het handelen in een grijs gebied. Het gaat bijvoorbeeld om gedragingen waarvan een medewerker niet precies weet of ze wel of niet juist zijn, omdat de norm niet (helemaal) duidelijk is.

En om gedrag waarbij het goede antwoord niet voor de hand ligt of waarbij een keuze gemaakt moet worden tussen twee kwaden.

Integriteit gaat ook over gedrag dat wij verwachten van iedereen die bij Woonforte werkt. Ongewenst is onderling gedrag dat als bedreigend, vernederend of intimiderend wordt ervaren.

7. Instrumenten voor integriteitsbeleid

Het integriteitsbeleid bij Woonforte omvat meerdere instrumenten. Onderstaande instrumenten vormen samen ook het frauderesponsplan van Woonforte:

- gedragscode;
- vertrouwenspersonen;
- meldingsregeling;
- sanctiebeleid;
- Onderzoeksprotocol.

7.1 Gedragscode

De gedragscode helpt medewerkers bij het bepalen van welk gedrag past bij onze maatschappelijke organisatie, en wat verantwoord is en wat eigenlijk niet meer. De gedragscode biedt kaders en draagt eraan bij dat dat we duidelijk en consistent kunnen zijn naar onze bewoners, relaties en naar elkaar. In de gedragscode staan onze gedragsregels op hoofdlijnen.

7.2 Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersoon is er om medewerkers te ondersteunen die ongewenst gedrag ervaren of aanlopen tegen integriteitsvragen. De vertrouwenspersoon kan adviseren en helpen bij het de-escaleren en mogelijk beëindigen van de situatie. Wanneer dat niet lukt of niet aan de orde is, kan de vertrouwenspersoon helpen bij het doen van een officiële melding volgens de *meldingsregeling*.

Woonforte heeft twee externe vertrouwenspersonen (bij voorkeur een man en een vrouw).

7.3 Meldingsregeling (voorheen Klokkenuidersregeling)

Dit is een (wettelijk verplichte) regeling voor het melden van (een vermoeden van) een misstand. Dat kan een overtreding van de *gedragscode* van Woonforte zijn. De wettelijke definitie van een misstand staat in de meldingsregeling beschreven. Een vermoeden van een

misstand moet als dat kan, eerst binnen de organisatie worden gemeld. Woonforte onderzoekt, wanneer nodig, de melding volgens de regels uit het *onderzoeksprotocol*. Als er goede redenen zijn om niet intern te melden, kan de misstand ook meteen extern worden gemeld. Externe meldpunten zijn het Huis voor Klokkenluiders en het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties.

7.4 Sanctiebeleid

In het sanctiebeleid is vastgelegd welke sancties Woonforte kan opleggen bij een overtreding van de regels uit de *gedragscode* en wat de rechten zijn en van de medewerker(s) waarover gemeld is; de betrokkene(n).

7.5 Onderzoeksprotocol

In het onderzoeksprotocol staat welke onderzoeksmethoden Woonforte inzet bij (het vermoeden van) een overtreding van de *gedragscode*, en wat de rechten zijn van de interne melder en van de medewerker(s) waarover gemeld is.

8. Rollen en verantwoordelijkheden

We onderscheiden bij het integriteitsbeleid de volgende rollen en verantwoordelijkheden.

8.1 Raad van commissarissen

De raad van commissarissen ziet bij dit onderwerp toe op het handelen van de bestuurder van Woonforte en geeft hierover gevraagd en ongevraagd advies aan de bestuurder.

8.2 De bestuurder

De bestuurder is verantwoordelijk voor het uitdragen van onze kernwaarden en de *gedragscode* door eigen voorbeeldgedrag en periodiek aandacht vragen voor onze kernwaarden en het integriteitsbeleid in het MT en MT-teamleiders overleg. Het bekendmaken, actualiseren, periodiek evalueren en indien nodig aanpassen van het integriteitsbeleid en de hieronder vallende regelingen, het uitvoeren van het *sanctiebeleid* en *onderzoeksprotocol* en het benoemen van de (externe) vertrouwenspersonen na advies van de OR.

8.3 Managers en teamleiders

Leidinggevendenden zijn verantwoordelijk voor het uitdragen van onze kernwaarden en de *gedragscode* door eigen voorbeeldgedrag, het periodiek aandacht vragen voor onze kernwaarden in teamoverleggen en het ondersteunen en adviseren van medewerkers bij integriteitsvragen.

8.4 Medewerkers

Alle medewerkers inclusief leidinggevendenden en bestuur zijn verantwoordelijk voor het kennen en naleven van onze kernwaarden en van onze *gedragscode*. Het signaleren van integriteitskwesties en het ondernemen van acties zoals het aanspreken van een collega op zijn/haar gedrag of het aan de orde stellen van dilemma's. Het melden van (een vermoeden

van) een misstand of een schending van de *gedragscode* bij zijn/haar leidinggevende, HR, of de RvC wanneer de melding over de bestuurder gaat, of direct extern (volgens de *meldingsregeling*). Eventueel na overleg met een van de vertrouwenspersonen.

8.5 HR

HR is medeverantwoordelijk voor het bekendmaken van het integriteitsbeleid en de *gedragscode* bij nieuwe medewerkers. Het ondersteunen en adviseren van het bestuur bij het toepassen en borgen van het integriteitsbeleid. Het werven en selecteren van de vertrouwenspersonen in samenspraak met OR en bestuur (benoeming wordt gedaan door bestuurder) en het verzorgen van communicatie over integriteit.

8.6 Vertrouwenspersonen

Medewerkers die advies willen naar aanleiding van ongewenst gedrag of die een melding willen doen van een (vermoeden van) integriteitsschending kunnen altijd terecht bij een van de twee vertrouwenspersonen. Woonforte heeft twee externe vertrouwenspersonen.

9. Borging

9.1 Kenbaarheid

De *gedragscode* moet voor medewerkers van Woonforte voldoende actueel en levend zijn. Daarvoor is het in de eerste plaats belangrijk dat medewerkers het integriteitsbeleid en *gedragscode* kennen. Dat doen we o.a. via berichtgeving op Intranet en door aan nieuwe medewerkers de *gedragscode* met een toelichting uit te reiken bij hun arbeidsovereenkomst. In de introductie cursus die elke nieuwe medewerker bijwoont, is een onderdeel het bespreken van onze kernwaarden en de *gedragscode*. Wij besteden in werkoverleggen aandacht aan onze kernwaarden en minimaal eenmaal per jaar ook expliciet aan de *gedragscode*.

Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers bij Woonforte is aandacht voor integriteit, bijvoorbeeld via het controleren van originele diploma's en getuigschriften en het eventueel natrekken van referenties. Woonforte vraagt aan nieuwe medewerkers een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Integriteit kan tijdens selectiegesprekken aan de orde komen via het voorleggen van integriteitsdilemma's. De *gedragscode* wordt verder tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek door HR toegelicht aan nieuwe medewerkers. Bij andere groepen medewerkers, zoals inhuurkrachten, gebeurt dit bij aanvang van de werkzaamheden door de eigen leidinggevende.

9.2 Actualiseren

Het integriteitsbeleid en de daarbij behorende regelingen worden door de bestuurssecretaris driejaarlijks beoordeeld op de actualiteit ervan. Bestuur, MT en OR worden hierbij betrokken. Bij relevante aanpassingen informeren wij de hele organisatie.

9.3 Vastlegging

De controller houdt een geanonimiseerd register bij van integriteitsschendingen. Deze worden door leidinggevendenden bij de controller gemeld.