

GEDRAGSCODE MIJANDE WONEN

Zo doen wij dat!

Inleiding

Mijande Wonen is een woningcorporatie die uitsluitend werkzaam is in het belang van de volkshuisvesting en dus maatschappelijke verantwoording neemt. We beheren maatschappelijk vermogen en zullen dus te allen tijde ons doen en laten moeten kunnen verantwoorden. Heel belangrijk hierbij is hoe integer we zijn.

Integriteit is vooral een kwestie van mentaliteit en bewustwording, maar ook van regels en afspraken. Integriteit ligt besloten in de houding en het gedrag van mensen. Het gaat om normen en waarden.

In deze gedragscode is geprobeerd een balans te vinden tussen de regels en de zogenaamde grijze gebieden, die niet goed in regels zijn te vangen. Er zijn immers altijd situaties denkbaar die niet volledig en volgens de regels zijn op te lossen. Maar, of er nu regels zijn of niet, iedere medewerker heeft als het om integriteit gaat zijn eigen verantwoordelijkheid. Met andere woorden, de integriteit van de organisatie wordt bepaald door de integriteit van haar medewerkers.

De gedragscode geldt voor alle medewerkers van Mijande Wonen. Het is geen allesomvattend verbodsjijstje, maar vooral ook een proces van bewustwording; met elkaar er over nadenken en praten, zodat een cultuur van openheid en transparantie ontstaat, waarin je met elkaar goed aanvoelt wat wel en niet kan. Onderdeel van deze gedragscode is een klokkenluidersregeling.

Voor de goede orde wordt nog vermeld dat overal waar medewerker staat ook stagiaires en ingehuurd medewerkers gelezen dient te worden.

Doelstelling

De doelstelling van de gedragscode is het bevorderen en waarborgen van openheid en transparantie binnen de organisatie en daarbuiten, door het bepalen van normen voor gedrag en handelen van directie, management en overige medewerkers. Wij vinden naleving van de gedragscode van belang voor het behoud van de reputatie van Mijande Wonen als betrouwbare onderneming.

Integriteit

Wat is de definitie van integriteit? Van Dale geeft aan: 'onkreukbaarheid', 'rechtschapen', 'van onbesproken gedrag'. Een fraaie omschrijving garandeert echter niets. Waar het om gaat is de praktijk van gedrag en handelen. Onderstaande zes vuistregels maken het makkelijker om het begrip integriteit meer handen en voeten te geven:

1. Brillentest: hoe kijken anderen tegen het dilemma/de kwestie aan?
2. Voorpaginatetest: kan mijn gedrag de voorpagina van de krant doorstaan?
3. Schoentest: wat doen anderen als ze in mijn schoenen staan?
4. Spiegeltest: kan ik mijzelf nog onder ogen komen?
5. Hellingproef: wanneer begeef ik mij op een hellend vlak?
6. Weegschaaltest: wanneer zijn belangen en waarden in evenwicht?

De gedragscode van Mijande Wonen geeft een aantal punten waarin een beeld wordt geschetst van de normen en waarden op het gebied van integriteit van haar medewerkers, evenals de sancties die gelden bij het niet naleven hiervan.

1. Belangenverstremgeling

Het nemen van beslissingen en het aangaan van transacties brengt risico's met zich mee. De onafhankelijkheid moet gewaarborgd zijn en de uitkomsten mogen de belangen van Mijande Wonen niet schaden. Iedere medewerker is zich hier ten volle van bewust en vermijdt daarom elke vorm van oneigenlijke beïnvloeding, belangenverstremgeling, 'vriendjespolitiek' of de schijn ervan. In zaken waarin van mogelijke belangenverstremgeling en/of van een persoonlijke relatie sprake is, wordt de zaak overgedragen aan een collega.

2. Aannemen van geschenken

Het aannemen van geschenken vinden wij in het algemeen niet gepast, zeker wanneer ook nog eens de indruk bestaat dat er een tegenprestatie wordt verwacht. Het consequent weigeren van elk relatiegeschenk (vaak met een geringe waarde) kan echter ook als een belediging worden ervaren. In de regel is hier geen sprake van het verkrijgen van een bevoorrechte positie. Daarom is gekozen voor een middenweg, waarbij de volgende richtlijnen en regels van toepassing zijn:

- Het aannemen van geschenken is toegestaan tot een geschatte waarde van € 50,-- per geschenk.
- Managementleden die een presentatie, een lezing o.i.d. houden en hiervoor een waardering ontvangen in de vorm van een waardebon of een fles wijn, mogen deze aannemen en behouden, mits de geschatte waarde de eerder genoemde € 50,-- niet overschrijdt.
- Aan het eind van het jaar wordt een brief verzonden aan alle relaties met daarin het verzoek aan (medewerkers van) Mijande Wonen geen kerstgeschenken of -attenties toe te sturen.
- Het aannemen van geld is nadrukkelijk niet toegestaan.
- Het doen van een geldelijke gift aan de personeelsvereniging door een externe relatie vinden wij niet gepast.

3. Diners, lunches en borrels

In bepaalde situaties is het normaal om met externe relaties in overlegsituaties of bij het aangaan van een overeenkomst gezamenlijk de lunch of het diner te gebruiken. De noodzaak of het belang hiervan wordt beoordeeld door de verantwoordelijke leidinggevende. Ook hier gelden criteria als zorgvuldigheid en openheid. Niet normaal is dat de externe partij dan altijd betaalt. Er moet hierin evenwicht zijn.

Het laten sponsoren van afdelingsborrels en -uitjes door derden kan niet.

4. Evenementen, reizen

Het komt voor dat bedrijven hun relaties uitnodigen voor een bezoek aan een evenement. Bijvoorbeeld een concert, voetbalwedstrijd, golfclinic, zeilevenement. Voorstelbaar is dat het voor een medewerker, als vertegenwoordiger van Mijande Wonen, goed is een evenement bij te wonen. Het is dan in het belang van Mijande Wonen om hierbij aanwezig te zijn.

Binnen redelijke grenzen is een uitnodiging voor een evenement aanvaardbaar, mits ze niet een buitensporige omvang heeft. Uitnodigingen voor evenementen moeten altijd bij de leidinggevende worden gemeld. Deze bepaalt, zo nodig in overleg met de directeur, of op de uitnodiging wordt ingegaan en wie er gaat. Bij twijfel is het beter om niet te gaan.

Dezelfde criteria gelden voor reizen. Deelname aan een reis moet in het belang zijn van Mijande Wonen en de privé-component in het programma mag niet al te groot zijn. Buitenlandse reizen worden in principe niet aanvaard, tenzij er argumenten zijn (ter beoordeling van de directie) om op de uitnodiging in te gaan.

5. Nevenfuncties

De medewerker dient melding te maken van een - betaalde of onbetaalde - nevenfunctie,. Het is niet toegestaan deze nevenfunctie uit te voeren als er sprake is van belangenverstremgeling of als (naar buiten toe) de indruk kan ontstaan dat de eigen taak niet langer zorgvuldig kan worden uitgevoerd.

Directie en managementleden kunnen vanuit hun functie bij Mijande Wonen zitting hebben in een

commissie. Eventuele genoten vergoedingen komen ten gunste van Mijande Wonen.

6. Vertrouwelijke informatie

Binnen Mijande Wonen zijn vertrouwelijke gegevens beschikbaar, over huurders, over medewerkers, over financiën of over (voorgenomen) projecten. Medewerkers van Mijande Wonen gaan daarom zorgvuldig en correct om met informatie waarover zij vanuit hun functie beschikken. Dit doen zij onder andere door de informatie op hun werkplek (bureau, kast, computer) zorgvuldig te beheren. Zeker waar het privacygevoelige gegevens betreft, handelen medewerkers in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens.

7. Privégebruik

Om hun werkzaamheden te kunnen uitvoeren, hebben medewerkers middelen en verstrekt gekregen vanuit Mijande Wonen, ten behoeve van zakelijk gebruik. Alle medewerkers van Mijande Wonen gaan daarmee zorgvuldig om. Dit houdt in dat medewerkers oppassen voor schade, de middelen goed beheren en dat zij geen oneigenlijk gebruik maken van deze zaken.

Privé en werk dienen in balans te zijn. Dit betekent dat het geen probleem is als een medewerker overdag privé-zaken regelt, als dit enkel onder werktijd mogelijk is. Een goede balans betekent ook dat het werk niet te lijden heeft onder privé activiteiten. Het regelen van privé zaken mag collega's niet storen. Onder werktijd bellen voor privédoeleinden is beperkt toegestaan.

Ook wat betreft internet en email is privé gebruik van deze voorziening incidenteel mogelijk. Onfatsoenlijk gebruik van internet wordt niet getolereerd. Daarmee wordt bedoeld dat het verboden is om internetsites te bezoeken of e-mails te verspreiden die dreigend, (seksueel) intimiderend, pornografisch, racistisch, of daarmee gelijk te stellen uitingen bevatten.

Het is niet de bedoeling dat medewerkers van Mijande Wonen privé gebruik maken van zakelijke verstrekkingen of eigendommen buiten werktijd. Denk hierbij aan auto's of bussen, werkkleding, gereedschappen of mobiele telefoons.

Naleving

De gedragscode geeft voorbeelden hoe te handelen in situaties waarbij integriteit een rol speelt. In de praktijk kunnen zich situaties voordoen die hier niet beschreven zijn. In die situaties is het verstandig advies te vragen bij de leidinggevende.

Ook kunnen medewerkers worden geconfronteerd met een situatie dat anderen binnen de organisatie regels of normen overtreden. De medewerker doet er dan goed aan deze kennis niet voor zich te houden. Het is zelfs zo dat hij in sommige gevallen verplicht is daarvan werk te maken. Wanneer er sprake is van een misdrijf is de medewerker verplicht hiervan aangifte te doen. Daarnaast worden medewerkers opgeroepen vermoedens van ernstige misstanden te melden (klokkenluiderregeling).

Uitgangspunt bij de klokkenluiderregeling is dat de medewerker die aangifte of melding doet en wanneer hij te goeder trouw handelt, op geen enkele wijze in zijn positie zal worden benadeeld.

Klokkenluiderregeling

Heeft een medewerker vermoedens of weet van misstanden binnen Mijande Wonen, zoals het verrichten van strafbare feiten, een schending van wettelijke regelgeving, een groot gevaar voor de volksgezondheid of milieu of een zeer onbehoorlijke manier van functioneren waarbij het imago van Mijande Wonen op ernstige wijze wordt geschaad, dan wordt de medewerker opgeroepen dit bij zijn directe leidinggevende, rechtstreeks bij de directeur-bestuurder of bij een vertrouwenspersoon te melden.

Is de directeur-bestuurder of het hele managementteam onderwerp van (vermoedelijke) overtreding dan vindt melding plaats bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen of bij de vertrouwenspersoon. De HRM adviseur is interne vertrouwenspersoon en daarnaast heeft Mijande

Wonen heeft een externe vertrouwenspersoon bij de Arbo-dienst. Degene die de melding heeft ontvangen is verantwoordelijk voor adequate afhandeling daarvan. De melding wordt geverifieerd, waarna binnen 4 weken een onderzoek wordt gestart. Alle betrokkenen hebben de plicht zorgvuldig en vertrouwelijk met een melding om te gaan.

De gedragscode zal, zoals zoveel zaken, aan verandering onderhevig zijn. Van tijd tot tijd zullen aanpassingen noodzakelijk zijn. Tweejaarlijks zal worden bezien of aanpassingen noodzakelijk zijn. Als de gedragscode wordt gewijzigd dan wel wordt aangevuld met nieuwe bepalingen, zal vooraf instemming van de medewerkers worden gevraagd.

Sancties

Indien het vermoeden bestaat dat een medewerker zich niet aan de bepalingen van de gedragscode houdt, dan wordt een onderzoek ingesteld. Van strafbare feiten wordt in beginsel aangifte gedaan. Ander normoverschrijdend gedrag kan leiden tot disciplinaire maatregelen als berisping, schorsing of ontslag. Tevens kan samenwerking met de externe relatie of leverancier worden verbroken.

In gevallen waarin deze gedragscode niet voorziet beslist de directeur-bestuurder gehoord hebbende, de betrokkene en de leidinggevende.

Ondergetekende verklaart de gedragscode en klokkenluiderregeling te hebben gelezen en hiermee akkoord te zijn:

Datum:

Plaats:

Naam:

Handtekening: