

Voorblad Beleidsnotitie

Onderwerp: Integriteitbeleid

Opsteller: Directie

Datum vastgesteld: 3 juni 2010

Door: RvC

Nota Integriteit

17 mei 2010
goedgekeurd door RvC 3 juni 2010

Inhoud

Inleiding	3
1. Integriteit anno 2010	4
1.1 Denkraam	4
1.2 Basishouding	4
1.3 Voor iedereen	5
1.4 Openbaar	5
1.5 Bespreekbaar	5
2. Kernwaarden Woningbedrijf Velsen	6
3. Verantwoordelijk	7
3.1 Zorgvuldig omgaan met informatie	7
3.2 Nakomen van afspraken	7
3.3 Melden misstanden	7
3.4 Scheiden zaak en privé	8
3.5 Passend uitgeven en declareren	9
4 Ondernemend	10
4.1 Vermijden belangenverstremeling	10
4.2 Nevenwerkzaamheden passen	10
5. Verbindend	11
5.1 Respect voor de ander	11
5.2 Professioneel gedrag	11
5.3 Collegiale omgang	12
6. Plezier	13
6.1 Aannemen relatiegeschenken	13
6.2 Ingaan op uitnodigingen	13
6.3 Interne bijeenkomsten	13

7	Organisatie		14
	7.1	Bij twijfel...	14
	7.2	Vertrouwenspersoon	14
	7.3	Klachtenprocedure	14
	7.3	Borging	15
	7.4	Evaluatie	15
8	Bijlagen		16
	8.1	Klokkenluidersregeling	
	8.2	Regeling ongewenst gedrag	
	8.3	Spoorboekje	

Inleiding

De ambitie van Woningbedrijf Velsen staat beschreven in de bedrijfsvisie “Passie voor wonen in Velsen”. Wij realiseren ons dat wij een organisatie zijn met een maatschappelijk opgave. Om aan onze omgeving duidelijk te maken wat wij doen en waarom wij dat doen, zetten wij de deuren open, zijn wij transparant over ons werk, onze dienstverlening en de opgave die wij hebben. Dat vraagt om een bepaalde gedrag en houding van alle medewerkers. Wat is die houding en wat mag er dan wel en wat mag er dan niet? Vragen die wij vanuit een gemeenschappelijke cultuur op een persoonlijke manier in de dagelijkse praktijk oplossen. Die gemeenschappelijke cultuur moet dan duidelijk zijn. Zowel voor onszelf als voor de klanten en partners waar wij contacten mee hebben. De gemeenschappelijke cultuur bepaalt daarbij dus hoe wij als Woningbedrijf Velsen in de (Velsense) samenleving staan.

De cultuur van Woningbedrijf Velsen zien wij vertaald in de vier kernwaarden: Verantwoordelijk, Ondernemend, Verbindend en Plezier. Bij de kernwaarden zijn door de organisatie gedragingen aangegeven en hebben wij, ieder voor zichzelf, ontwikkelpunten benoemd. In deze notitie gaan wij nog een stap verder. Wij beschrijven hoe wij omgaan met onze verantwoordelijkheid en vertrouwelijkheid van informatie: hoe handelen wij integer vanuit de kernwaarden.

Leeswijzer

Het eerste hoofdstuk gaat in op onze omgeving die maakt dat er veranderingen kunnen zijn in het integer handelen van medewerkers. Tegelijk wordt de status van het integriteitbeleid aangegeven. In de navolgende hoofdstukken wordt eerst kort het gedrag behorende bij de kernwaarden van Woningbedrijf Velsen beschreven. Daarna wordt ingegaan op integere handelingen die je bij de verschillende kernwaarden kan bedenken.

Proces en besluitvorming

De directie heeft aan de hand van aangedragen voorbeelden door onder andere de Ondernemingsraad de notitie Integriteit geschreven. Deze notitie is besproken met het Management Team, de Ondernemingsraad en voorgelegd aan belanghebbenden. De notitie Integriteit is ook besproken met de Raad van Commissarissen. Integriteit staat bij de Raad hoog op de agenda. De Raad van Commissarissen heeft de nota goedgekeurd.

Periodiek worden de spelregels geëvalueerd en in het jaarverslag wordt melding gemaakt van de spelregels.

Persoonlijke zaak

Wij gaan er vanuit dat iedereen die bij ons werkt integer handelt. Daarbij realiseren wij ons dat integriteit primair een persoonlijke zaak is. Ga bij jezelf na of je jouw denken en doen kunt verantwoorden op een manier die past bij de cultuur van Woningbedrijf Velsen. Maatschappelijk verantwoordelijk handelen staat daarbij centraal: wij zijn er voor en door onze klanten.

1. Integriteit anno 2010

Integer handelen gaat terug naar de wortels, de cultuur van de organisatie. Het zijn de normen, waarden en regels die ons binden en bepalen wat kan en mag, en wat niet kan en niet mag. Woningbedrijf Velsen anno 2010 kent een andere cultuur dan enkele jaren geleden. Er ligt een duidelijke bedrijfsvisie en met elkaar zijn wij bezig om onze doelen te realiseren. Voor de bedrijfscultuur zijn vier kernwaarden geformuleerd. Ook onze omgeving is veranderd. De woningzoekenden vragen andere woningen, de taak van woningcorporaties gaat verder dan alleen het beheer van woningen, integer handelen door woningcorporaties staat ook landelijk in de (publieke) belangstelling en er wordt van ons steeds meer transparantie en verantwoording verwacht.

1.1 Denkraam

Ook als er uitgangspunten rondom integer handelen zijn afgesproken, blijft er een grijs gebied over. In die gevallen is en blijft het de eigen verantwoordelijkheid om de juiste keuze te maken. Deze notitie is geen zakelijke opsomming van wat wel en wat niet mag of kan. Het is vooral een 'denkraam' op basis waarvan alle medewerkers van Woningbedrijf Velsen zelf beslissingen kunnen nemen en toetsen.

1.2 Basishouding

Het belang van de klant staat voorop bij Woningbedrijf Velsen. Het 'denkraam' bepaalt de basishouding en iedereen moet zich er voortdurend van bewust zijn dat ze handelen in het belang van de klant en Woningbedrijf Velsen. Wanneer een medewerker ook klant van Woningbedrijf Velsen is, wordt tijdens kantooruren de werk- en privésituatie gescheiden gehouden. Betreffende medewerkers handelen dan vanuit een medewerkerpositie in het belang van de algemene klant van Woningbedrijf Velsen.

Welk werk ook wordt verricht, dagelijkse beslissingen brengen risico's met zich mee. Iedereen moet zich daarvan bewust zijn. Integer handelen is een basishouding waarbij elke vorm van belangenverstrengeling, oneigenlijke beïnvloeding, vriendjespolitiek of de schijn daarvan vermeden wordt. Beslissingen waarbij de integriteit in het gedrang kan komen, nemen wij alleen in overleg met de leidinggevende. Dit bevordert de transparantie en de toetsbaarheid. Waar sprake is van belangenverstrengeling of persoonlijke relaties dragen wij taken over aan een ander.

1.3 Voor iedereen

Onze normen en waarden rondom integer handelen, gelden voor iedereen die voor Woningbedrijf Velsen in actie komt. Dus niet alleen voor alle medewerkers maar ook derden waaraan wij opdrachten verlenen. Directie en management hebben daarbij niet alleen een voorbeeldfunctie maar ook een voortrekkersrol. Juist zij dienen openheid en transparantie te bevorderen. Dat betekent dat zij extra kritisch moeten kijken naar hun handelen, intern en extern. De normen en waarden zijn ook van toepassing voor de Raad van Commissarissen. Zij hebben een voorbeeldfunctie voor de organisatie. Van derden wordt eveneens verwacht, analoog aan onze spelregels, dat ze integer handelen.

1.4 Openbaar

Onze normen en waarden rondom integriteit zijn openbaar. Alle huurders, klanten, leveranciers, stakeholders en andere betrokkenen worden op de hoogte gebracht van de spelregels. Middelen hiervoor zijn de website en Nieuwsstraat (intranet). In de algemene leveringsvoorwaarden wordt naar onze regels verwezen.

1.5 Bespreekbaar

Onderdeel van ons integriteitsbeleid vormt het periodiek bespreken van het onderwerp in (werk)overleggen en functioneringsgesprekken dan wel deelnemen aan trainingen. In onze administratieve organisatie schenken wij aandacht aan functiescheiding, controles, (fysieke) beveiliging en het aandacht schenken aan kwetsbare functies.

2. Kernwaarden Woningbedrijf Velsen

Woningbedrijf Velsen staat voor goed wonen in Velsen. Wij nemen initiatief, wij investeren, werken samen en leggen verbindingen. Hierbij horen vier kernwaarden. Bij de kernwaarden zijn door de organisatie gedragingen geformuleerd:

Verantwoordelijk

- > ik kom mijn afspraken na
- > ik geef het goede voorbeeld
- > ik ben aanspreekbaar op mijn handelen en spreek anderen aan

Ondernemend

- > ik neem initiatief
- > ik toon lef

Verbindend

- > ik investeer in mijn relaties
- > ik werk samen gericht op resultaat

Plezier

- > ik vier mijn successen
- > ik lach en laat plezier zien

3. Verantwoordelijk

Medewerkers bij Woningbedrijf Velsen zijn zelf verantwoordelijk voor het goed uitvoeren van hun functie. Het gaat dan niet alleen om het uitvoeren van de dagelijkse werkzaamheden maar ook om informatie ontvangen, doorgeven en hier vertrouwelijk mee omgaan, bewust handelen en ervoor zorgen dat je nooit de schijn tegen krijgt. Dat betreft bijvoorbeeld de scheiding tussen werk en privé, de onderlinge omgang, het doen van uitgaven voor Woningbedrijf Velsen en het declareren daarvan en, niet onbelangrijk, het melden van misstanden.

3.1 Zorgvuldig omgaan met informatie

Zorgvuldig omgaan met informatie betekent dat oneigenlijk gebruik van kennis niet is toegestaan. Geheimhouding, zowel intern als extern, van informatie die vanuit de functie beschikbaar is, hoort daar ook bij. Voor betreffende functies ontwikkelen wij een geheimhoudingsprotocol dat ondertekend wordt. Uiteraard worden hierbij de normale privacyregels in acht genomen.

Wij houden geen informatie achter die in het belang is van Woningbedrijf Velsen. Als dit geheim of vertrouwelijk is, dan vraagt dat om een integere afweging van alle belangen. Is er, uit andere bronnen informatie die niet kenbaar mag worden gemaakt, melden wij dit bij de leidinggevende. Wij bewaren onze informatie goed zodat anderen er geen kennis van kunnen nemen.

3.2 Nakomen van afspraken

Iedereen is zelf- en medeverantwoordelijk voor het nakomen van afspraken rondom integer handelen. Nakomen van de afspraken betekent het aannemen van een positieve basishouding. De normen en waarden zijn een denkraam op basis waarvan wij zelf beslissingen nemen. Naleving houdt ook in dat wij elkaar op de spelregels kunnen aanspreken en zelf aangesproken kunnen worden.

3.3 Melden misstanden of ongewenst gedrag

Wanneer de normen en waarden van ons bedrijf niet worden nageleefd kan sprake zijn van een misstand of ongewenst gedrag. Onder een misstand verstaan wij (ernstige) strafbare feiten, gevaren voor de volksgezondheid, veiligheid of milieu. Het maatschappelijk belang wordt bij een misstand ernstig geschaad. Ongewenst gedrag is een breed begrip. Voor Woningbedrijf Velsen ligt de grens van ongewenst gedrag bij de algemene fatsoensnormen uit deze nota integriteit en het respecteren van ieders persoonlijke grenzen. Als de grens, bedoeld of onbedoeld, wordt overschreden waardoor de ontvanger zich onplezierig voelt is sprake van ongewenst gedrag. Ongewenst gedrag betreft geen maatschappelijk belang maar treft alleen het individuele belang van de betreffende medewerker(s)

Misstanden of ongewenst gedrag melden wij direct. Woningbedrijf Velsen heeft de plicht om hier binnen de organisatie werk van te maken en zorgvuldig en vertrouwelijk met de melding om te gaan. Is sprake van een misstand, wordt gehandeld volgens de klokkenluidersregeling (bijlage 1). Is sprake van ongewenst gedrag, wordt gehandeld volgens de regeling ongewenst gedrag (bijlage 2). Bij beide situaties kan de melder altijd contact opnemen met de vertrouwenspersoon (paragraaf 7.2).

3.4 Scheiden zaak en privé

Wij zijn allemaal een ambassadeur van Woningbedrijf Velsen en daarmee verantwoordelijk voor de maatschappelijke voorbeeldfunctie van onze organisatie. Dat betekent dat wij elke schijn van vermenging van werk en privé voorkomen.

Er kunnen situaties bestaan waar het privé leven en Woningbedrijf Velsen met elkaar in conflict komen door tegengestelde belangen in verschillende rollen. Wij gaan ervan uit dat privé niets wordt gedaan waarvan duidelijk is dat het de belangen van Woningbedrijf Velsen schaadt. In hoofdlijnen betekent dit:

- het gebruik van eigendommen van Woningbedrijf Velsen is in principe niet toegestaan. Over het privé gebruik van zakelijke email, internetfaciliteiten en mobiele telefoon zijn aparte afspraken gemaakt. Deze afspraken zijn opgenomen in de personeelsgids;
- het geven van voorrang aan familie, vrienden en bekenden aan onze dienstverlening, inclusief woningtoewijzing, is niet toegestaan;
- het gebruik maken van diensten van Woningbedrijf Velsen is, als medewerker, niet toegestaan;
- het gebruik maken van diensten van bedrijven of instellingen waarmee Woningbedrijf Velsen zakelijke bindingen heeft, is niet toegestaan tenzij gemeld bij de manager en formeel toestemming van de directeur;
- het behandelen van zaken waarbij vrienden, familie of directe collega's zijn betrokken, is niet toegestaan. Meld dit bij de manager die bepaalt wie de zaak afhandelt;
- het kopen van materialen met korting bij leveranciers van Woningbedrijf Velsen is niet toegestaan met uitzondering van de bedrijven waar medewerkers collectief korting krijgen¹;
- het hebben van een intieme relatie bij Woningbedrijf Velsen is binnen de hiërarchische verhoudingen niet gewenst. Dit moet altijd worden gemeld en heeft consequenties voor de positie van één van beiden (veelal de hoogste in rang).

¹ Dit wordt nader uitgewerkt

3.5 Passend uitgeven en declareren

Normale onkosten worden vergoed volgens de bestaande regelingen en richtlijnen. Wij declareren geen kosten die op een andere wijze door Woningbedrijf Velsen of derden worden vergoed. Wanneer nodig onderbouwen wij de hoogte en de functionaliteit. In alle gevallen zijn uitgaven functioneel, sober en doelmatig. Het belang van Woningbedrijf Velsen wordt direct gediend.

4 Ondernemend

Medewerkers bij Woningbedrijf Velsen zijn ondernemend, handelen actief en nemen initiatief. Dit spreekt voor zich bij de uitoefening van de functie en bieden van dienstverlening aan onze klanten. Woningbedrijf Velsen stimuleert ondernemend gedrag dat in belang is van de corporatie of de klant. Er zijn spelregels over mogelijke belangenverstrengeling, nevenwerkzaamheden en de externe communicatie.

4.1 Vermijden belangenverstrengeling

Belangenverstrengeling betreft hier financiële belangen en (zakelijke) relaties. Woningbedrijf Velsen gaat ervan uit dat er geen financiële belangen zijn, waaronder aandelen, opties en dergelijke, in bedrijven en instellingen waarmee wij zaken doen. Dit geldt nadrukkelijk voor de belangen van familie, vrienden en bekenden die bij de zakelijke relaties een invloedrijke positie bekleden.

Bij opdrachten aan relaties is het belangrijk om een zuiver aanbestedings- of bestellingsbeleid te volgen. Wij hebben hiervoor een aanbestedingsreglement.

Bij contacten in de privé-sfeer met (zakelijke) relaties van Woningbedrijf Velsen, gaan wij uit van de eigen verantwoordelijkheid. Wij doen daarbij een beroep op het durven nemen van die verantwoordelijkheid bij het beoordelen of een relatie 'integer en marktconform' is.

Bij het vermijden van belangenverstrengeling vanuit de positie van de bestuurder en de Raad van Commissarissen worden de specifieke regels op dit gebied uit de Governance Code Woningcorporaties nageleefd.

4.2 Nevenwerkzaamheden passen

Woningbedrijf Velsen waardeert het dat medewerkers naast hun werk uit zichzelf (bestuurlijke) functies vervullen in maatschappelijke organisaties. Het is zelfs denkbaar dat Woningbedrijf Velsen daarvoor in beperkte mate faciliteiten verleent. Tegelijk beseffen wij dat (bestuurlijke) nevenfuncties kunnen leiden tot strijdige belangen. Hierin biedt de 'goedkeuring vooraf' de oplossing. Mocht strijdigheid van belangen pas aan de orde komen nadat de betreffende bestuurlijke functie is aanvaard, treedt de medewerker op het eerste verzoek van de directie uit de nevenfunctie. Dit geldt ook wanneer het reguliere werk schade ondervindt door de uitoefening van de nevenfunctie. De leidinggevende bepaalt dit.

Voor het vervullen van alle (betaalde) nevenfuncties, gelden de gebruikelijke regels uit de CAO. Schriftelijke toestemming vooraf staat daarbij altijd centraal.

5. Verbindend

Medewerkers van Woningbedrijf Velsen leggen verbinding, zowel intern als extern. Wij werken daarbij samen aan het realiseren van een gemeenschappelijk doel. Iedereen is zich ervan bewust dat er werkzaamheden worden verricht in het belang van de maatschappelijke functie van Woningbedrijf Velsen in het algemeen en onze klanten in het bijzonder. De kernwaarde verbindend zien wij terug in de omgang met elkaar, de klant en ons gedrag op ons werk.

5.1 Respect voor de ander

Woningbedrijf Velsen wil proactief ondernemen, klantgericht en professioneel zijn. Dit vraagt onder andere om een respectvolle instelling in de richting van onze (interne) klanten. Klanten en relaties van Woningbedrijf Velsen voelen zich veilig in de omgang met medewerkers van Woningbedrijf Velsen. Dat betekent dat wij ons professioneel gedragen, kleden en uiten (verbaal en non-verbaal) en afspraken nakomen. Wij respecteren elkaar, ongeacht de afkomst, religie, etniciteit, politieke overtuiging of gedraging. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een discriminerend of seksistisch karakter. Tijdens werktijd, maar ook buiten werktijd, spreken wij met respect over onze klanten en ons bedrijf. De privacy van onze klanten wordt gewaarborgd en alle bezoekers van (het kantoor van) Woningbedrijf Velsen worden behandeld als gasten.

De norm 'Respect voor de ander' is voor een deel ook uitgewerkt in het agressieprotocol.

5.2 Professioneel gedrag

In of om de woning van een huurder gedragen wij ons professioneel en als een goed huisvader. Wij gaan met zaken om alsof het ons persoonlijk eigendom is. Dat betekent dat wij rommel opruimen en op de juiste wijze afvoeren. Schade aan eigendommen melden wij aan de eigenaar en de leidinggevende. Als Woningbedrijf Velsen zijn wij in principe verantwoordelijk voor herstel of vergoeding van de schade².

Kledingswijzen en andere uiterlijke kenmerken zijn gepast en fatsoenlijk.

Onze werkplekken zijn geen 'persoonlijk eigendom'. De plek kan altijd door een ander worden gebruikt en semi-publieke ruimten zijn toegankelijk. De ruimten worden vrijgehouden van **overdreven** persoonsgebonden uitingen en zaken die niet strikt met onze dienstverlening van doen hebben.

Voor werkplekken in het kantoor en bedrijfswagens geldt het 'clean desk' principe. In geen geval is buiten kantooortijd vertrouwelijke informatie toegankelijk voor onbevoegden. Op de werkplek is geen aanstootgevend materiaal aanwezig

² Tenzij sprake van overname bij mutaties

Samen zijn wij verantwoordelijk voor het beheer van de algemene ruimten.

Gebruik van alcoholische dranken en andere verdovende middelen is in werktijd verboden. De werkplekken, kantoor en bedrijfswagens, van Woningbedrijf Velsen zijn rookvrij.

Wij zorgen ervoor dat wat wij buiten werktijd doen, geen nadelige gevolgen heeft voor de uitvoering van ons werk.

5.3 Collegiale omgang

Woningbedrijf Velsen wil een prettig en veilig werkklimaat bieden. Daarbij hoort dat wij collegiaal met elkaar omgaan. De manier waarop wij met elkaar omgaan is voor een groot deel vertaald in onze kernwaarden: verbindend, ondernemend, verantwoordelijk en plezier. Afspraak is afspraak: wij komen op tijd en leveren op tijd. Ook voor onze omgang met elkaar geldt dat wij, zowel binnen als buiten werktijd, geen verbale of non-verbale uitingen naar elkaar doen met een discriminerend of seksistisch karakter. Praat met elkaar en niet over elkaar. Help elkaar en behandel collega's gelijk, ongeacht godsdienst, levensovertuiging, functie, politieke gezindheid, ras, geslacht of welke andere grond dan ook.

6. Plezier

Wij werken met plezier bij Woningbedrijf Velsen. Wij vieren onze successen en kunnen lachen met elkaar. De omgang met elkaar en de klanten en relaties sluit aan bij onze maatschappelijke functie. Dat betekent dat wij niet zonder meer geschenken en uitnodigingen aannemen.

6.1 Aannemen relatiegeschenken

Relatiegeschenken worden bij Woningbedrijf Velsen niet beschouwd als een persoonlijke gift, maar als geschenk aan de organisatie. Het is natuurlijk geen probleem als incidenteel een geschenk met een alledaags of bederfelijk karakter, zoals een bos bloemen of een taart, wordt aangenomen. Voor grotere geschenken die als tegenprestatie kan worden gezien of kerstgeschenken is dat anders.

Ontvangen of aangeboden persoonlijke geschenken of giften melden wij, ongeacht de waarde en de grootte, altijd aan de leidinggevende. Geschenken die op het privé-adres worden bezorgd, weigeren wij of sturen wij terug. Alle relatiegeschenken die je rond de feestdagen ontvangt, lever je in bij het secretariaat die zorgt voor de verloting onder al het personeel.

6.2 Ingaan op uitnodigingen

Alle uitnodigingen voor etentjes, seminars, excursies en evenementen op kosten van de uitnodiger worden vooraf gemeld, besproken en al dan niet goedgekeurd door de leidinggevende. Dit geldt ook voor uitnodigingen die tegen niet-marktconforme prijzen of ten tijde van aanbesteding van een opdracht worden aangeboden. Samen maken wij een inhoudelijke afweging waarbij gekeken wordt naar de meerwaarde of risico's die het aannemen van de uitnodiging met zich meebrengt. Als er twijfel bestaat over de gepastheid, wordt het aanbod vriendelijk afgewezen.

6.3 Interne bijeenkomsten

Bij plezier in het werk hoort dat wij elkaar opzoeken, elkaar informeren en successen met elkaar vieren. Mede om die reden worden een aantal keren per jaar bijeenkomsten georganiseerd met een feestelijk en/of informatief karakter. Uitgangspunt is dat iedereen altijd probeert bij deze bijeenkomsten aanwezig te zijn. Verhindering meld je met redenen omkleed aan de leidinggevende.

7 Organisatie

De Arbo-wet verplicht de werkgever om aandacht te besteden aan de veiligheid, gezondheid en welzijn van zijn werknemers. Beschermen van werknemers tegen onderdelen van het integriteitbeleid, zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld op de werkplek, maakt deel uit van de arbozorg. Dat betekent een goede inbedding van ons integriteitbeleid in de organisatie en zorgen dat bij twijfel, klachten of problemen rondom integriteit goed wordt gehandeld. Het gaat dan om de organisatie van de besluitvorming bij integriteitvraagstukken, de vertrouwenspersoon en het opstellen van een klachtenprocedure.

7.1 Bij twijfel...

Overleg bij twijfel altijd eerst met je leidinggevende. Vraagbaak voor integriteitkwesities is de afdeling P&O. Komen wij er niet uit, dan neemt de directeur een besluit.

7.2 Vertrouwenspersoon

Heb je vragen die je liever niet met iemand van onze organisatie bespreekt of heb je een klacht over het integriteitbeleid dan kan je contact opnemen met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon van Woningbedrijf Velsen is de heer drs. Stephan Bus van Rienks Arbodienst. Hij is onafhankelijk en houdt rekening met je belangen. Je bepaalt zelf of en welke stappen er mogelijk gezet worden. Het spreekt vanzelf dat de vertrouwenspersoon verkregen informatie niet zonder toestemming doorgeeft aan derden.

7.3 Klachtenprocedure

Wanneer een gesprek met de vertrouwenspersoon, de betrokkenen of bemiddeling bij een conflict niets oplossen kan de klacht worden voorgelegd aan een klachtencommissie. Deze commissie is onafhankelijk en onpartijdig. De wijze waarop de klacht wordt voorgelegd, de samenstelling van een klachtencommissie en de wijze van afhandeling is beschreven in de klachtenprocedure, 'regeling ongewenst gedrag' die door de afdeling P&O is opgesteld.

7.4 Borging

Het integriteitbeleid wordt op verschillende manieren geborgd in de organisatie. De volgende punten staan onder andere opgenomen in het implementatieplan.

- voorbeeldgedrag en voortrekkersrol door leidinggevenden;
- elkaar aanspreken en aanspreekbaar zijn;
- onderwerp tijdens planning-, functionerings- en beoordelingsgesprekken;
- koppeling met procuratieregeling, functiebeschrijvingen en administratieve organisatie;
- vast agendapunt op het reguliere (werk)overleg;
- regelmatig aandacht voor integriteit tijdens Bijpraten met Ted en op Nieuwsstraat.

7.5 Evaluatie

Het integriteitbeleid wordt de eerste twee jaar regelmatig geëvalueerd op inhoud, werking en beleving en indien gewenst met betrokkenen aangepast. Dit wordt vanuit de directie opgepakt en gecoördineerd waarbij leidinggevenden, ondernemingraad en de afdeling P&O minimaal betrokken worden.

8 Bijlagen

8.1 Klokkenluidersregeling

8.2 Regeling ongewenst gedrag

8.3 Spoorboekje