

Integriteitscode

2025

Inleiding

Sint Joseph is als corporatie verantwoordelijk voor het bieden van kwalitatief goede en betaalbare woningen voor mensen die daar zelf niet in kunnen voorzien. Circa 4.900 huishoudens huren momenteel een woning van ons. Voor deze huurders, toekomstige huurders en voor de stad Almelo werken we aan veerkrachtige wijken en buurten waar je je zich thuis voelt. We doen dat op basis van onze kernwaarden betrokken, ondernemend en betrouwbaar.

Governancecode Woningcorporaties

Tijdens ons werk zijn we alert op het naleven van de Governancecode Woningcorporaties. Dit is een code waarin normen en waarden zijn vastgelegd waaraan medewerkers van woningcorporaties zich dienen te houden in hun werk. Met betrekking tot het onderwerp integriteit stelt de Governancecode dat de corporatie eerlijk, oprecht en transparant onderneemt zonder belangenverstrengeling.

Waarom een integriteitscode

Om ervoor te zorgen dat iedere collega bij Sint Joseph weet wat wij onder een integere manier van werken verstaan, hebben we een integriteitscode opgesteld. De code bevat zes principes. Enkele punten zijn geformuleerd als 'harde regels', maar de meeste punten betreffen principes (of gedragslijnen) die ons helpen afwegingen te maken over ons gedrag en handelen. De integriteitscode kan niet op elke (moeilijke) keuze antwoord bieden. In de werkelijkheid zijn er vaak grijze gebieden. Daarom stimuleren we open gesprekken met elkaar om zo naar eer en geweten te kunnen handelen.

Zes principes

De integriteitscode is opgesteld aan de hand van zes principes die belichten hoe we bij Sint Joseph integer handelen:

1. Ik neem de verantwoordelijkheid voor onze maatschappelijke taak
2. Ik ben het visitekaartje van Sint Joseph
3. Ik kijk verder dan wetten, regels en afspraken
4. Ik houd relaties zakelijk
5. Ik ga zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen en -informatie
6. Ik draag bij aan een prettige, open en veilige werkomgeving

Voor wie

De integriteitscode geldt voor iedereen werkzaam binnen Sint Joseph: medewerkers, directieleden en de Raad van Commissarissen (RvC). We delen de integriteitscode actief met onze externe relaties en gaan er vanuit dat zij de principes respecteren. Waar we in de code spreken van medewerkers, bedoelen we ook directieleden en RvC-leden.

1. Ik neem de verantwoordelijkheid voor onze maatschappelijke taak

Iedereen heeft het recht op huisvesting en daar draagt Sint Joseph aan bij. We voelen ons en zijn verantwoordelijk voor deze maatschappelijke taak. Daarnaast voelen we ons verantwoordelijk voor de huurder en voor zijn leefomgeving. Wij willen dat huurders zich thuis voelen in hun woning, woonomgeving en de stad Almelo. We werken daarom aan de zes pijlers uit ons koersplan: betaalbaar thuis, duurzaam thuis, thuis voor diverse doelgroepen, thuis in contact, thuis in de wijk en thuis bij Sint Joseph. We zorgen dat we een beeld hebben van wat er in onze wijken speelt, op straat en soms achter de voordeur. Ook zaken die strikt genomen buiten onze verantwoordelijkheid vallen, signaleren we, bespreken we en we nemen vervolgstappen..

Nevenwerkzaamheden

Sint Joseph wil haar medewerkers bevorderen maatschappelijk actief te zijn. Dat kan in de vorm van nevenwerkzaamheden: dit zijn werkzaamheden die een medewerker in loondienst voor anderen of voor eigen rekening verricht (bron: CAO Woondiensten 2024-2025). We geven graag toestemming voor nevenwerkzaamheden, tenzij er sprake is van concurrentie, overbelasting, strijdige belangen of een nadelige invloed op het functioneren van de medewerker. We vragen medewerkers een verzoek in te dienen voor het mogen uitvoeren van nevenwerkzaamheden. Dit kan via het document 'aanvraagformulier nevenwerkzaamheden'.

2. Ik ben het visitekaartje van Sint Joseph

We realiseren ons dat wij, zowel onder werktijd als buiten werktijd, Sint Joseph en de sector vertegenwoordigen. We dragen bij aan een positief imago van onze organisatie. We hebben een voorbeeldfunctie, we zijn betrokken, ondernemend en betrouwbaar. Deze voorbeeldfunctie is belangrijk, "goed voorbeeld, doet goed volgen".

We zijn niet alleen betrokken bij onze eigen organisatie, maar hebben ook een brede oriëntatie op de volkshuisvesting en interesse in ontwikkelingen in het eigen vakgebied. Sint Joseph hecht grote waarde aan betrokken en goed geschoolde medewerkers, daarom faciliteert zij in opleidingsmogelijkheden

3. Ik kijk verder dan wetten, regels en afspraken

Als corporatie zijn we gebonden aan wetten, regels en afspraken en hier houden we ons uiteraard aan. Dat neemt niet weg dat we oog hebben voor de menselijke maat. We houden rekening met uitzonderingen. Wanneer het nodig is om in incidentele gevallen van de regels af te wijken omwille van een maatschappelijk belang, dan leggen we actief en op transparante wijze verantwoording af.

4. Ik houd relaties zakelijk

We houden samenwerking met externe relaties zakelijk. Natuurlijk bouwen onze medewerkers een goede samenwerkingsrelatie op met maatschappelijke of commerciële organisaties waar we zaken mee doen. Die relatie is altijd open, zuiver en gelijkwaardig en gericht op gemeenschappelijke, zakelijke belangen.

In aanvulling op bovenstaande hebben we enkele richtlijnen opgesteld over specifieke onderwerpen om ook maar enige twijfel over belangenverstrengeling te voorkomen. Deze zijn als volgt:

Aanbesteden

Aanbesteden is de procedure waarbij Sint Joseph bekend maakt dat zij een opdracht wil laten uitvoeren en hiervoor ondernemer(s) vraagt een offerte of inschrijving in te dienen met de bedoeling de opdracht aan een ondernemer te gunnen. Het aanbesteden is uitgewerkt in het aanbestedingsbeleid. Hierin is nadrukkelijk aandacht voor transparantie en integriteit.

Geschenken en giften

We houden onze onafhankelijkheid zuiver, daarom nemen we geen geschenken en giften aan. Op die manier ontstaan er geen (onbedoelde) verwachtingen. Als er vanuit erkentelijkheid iets wordt afgegeven in de vorm van een traktatie o.i.d. nemen we dit wel aan en delen we dit met de organisatie.

Uitnodigingen

Het onderhouden van contacten en netwerken is belangrijk voor Sint Joseph. We gaan bij uitnodigingen voor etentjes, evenementen, excursies enz. echter altijd na of de uitnodiging zinvol en functioneel is en een relatie met werk heeft. Voor uitnodigingen mag geen tegenprestatie worden verwacht en mogen niet in strijd zijn met de principes van deze integriteitscode. Uitnodigingen worden altijd besproken met de leidinggevende.

Privézaken doen met een relatie van Sint Joseph

We doen geen privézaken met zakelijke relaties van Sint Joseph zonder voorafgaand overleg. Ook bedingen medewerkers geen kortingen voor privéaankopen bij dergelijke bedrijven. Het kan voorkomen dat bedrijven een korting aanbieden. Dit is acceptabel, mits het geen buiten proportionele korting betreft. Met behulp van het volgende formulier (te vinden op ons intranet) overleggen onze medewerkers over het privézaken doen met onze relaties: Formulier privézaken doen met relatie van Sint Joseph.

5. Ik ga zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen en -informatie

ICT-middelen (telefoons, laptops, tablets, etc.), voertuigen, gereedschappen en andere middelen die Sint Joseph beschikbaar stelt aan haar medewerkers voor het uitvoeren van hun werk zijn eigendom van Sint Joseph. We hebben een verantwoordelijkheid hier zorgvuldig en doelmatig mee om te gaan.

Ook gaan we zorgvuldig om met bedrijfsinformatie en respecteren we de privacy van huurders, relaties en collega's. In beginsel verspreiden we informatie van onszelf of van de huurder niet. Alleen wanneer het noodzakelijk is voor het werk, gebruiken we en/of verstrekken we (privacygevoelige) informatie aan anderen, zowel intern als extern. Bij vragen of twijfel onder welke voorwaarden het delen van informatie mogelijk is, kunnen we terecht bij onze privacyofficer.

Specifieke regels over het zorgvuldig omgaan met ICT-bedrijfsmiddelen en -informatie zijn opgenomen in het volgende document, te vinden op ons intranet: Reglement ICT-bedrijfsmiddelen en vertrouwelijke bedrijfsinformatie.

6. Ik draag bij een prettige, open en veilige werkomgeving

Het is belangrijk dat iedereen veilig en prettig kan werken en dat we ons naar iedereen eerlijk, respectvol en integer gedragen ongeacht afkomst, etniciteit, geslacht, seksuele gerichtheid, religie, politieke overtuiging of gedragingen. Dit verwachten we van iedereen werkzaam binnen Sint Joseph, en van anderen (onze relaties en klanten). We verwachten daarnaast van iedereen een

dienstverlenende instelling naar onze klanten volgens onze klantvisie. Iedereen werkzaam bij Sint Joseph leeft onze kernwaarden na en draagt dit uit: betrokken, ondernemend en betrouwbaar.

In geen geval tolereren we ongewenst of grensoverschrijdend gedrag, zoals:

- seksuele intimidatie (bijvoorbeeld ongewenste aanrakingen of opmerkingen, aanranding of verkrachting);
- pesten (bijvoorbeeld buitensluiten of vernederen);
- intimidatie (bijvoorbeeld schelden of bedreigen);
- discriminatie (bijvoorbeeld onderscheid maken op grond van afkomst, leeftijd of seksuele gerichtheid);
- lichamelijke agressie (bijvoorbeeld slaan of schoppen).

Met elkaar zorgen we voor een fijne en open cultuur, waarbij we oog hebben voor elkaar, werken vanuit vertrouwen, we op signalen reageren, we vragen stellen, we ontvankelijk zijn voor feedback en aanspreekbaar zijn op gedrag.

Wat te doen bij twijfel?

De integriteitscode is een richtlijn voor gedrag. De code met de zes principes helpt ons afwegingen te maken in het dagelijkse handelen. Toch blijven er grijze gebieden bestaan en geeft de integriteitscode niet overal het antwoord op. Als medewerker kun je twijfelen of zelfs ergens in verzeild raken waar vraagtekens bij te plaatsen zijn. Wat te doen bij twijfel?

In alle gevallen van twijfel roepen we medewerkers op om open en eerlijk in gesprek te gaan. Twijfelachtige situaties bespreken we direct met de leidinggevende, een ander MT-lid, de medewerker HRM, de directeur-bestuurder of de vertrouwenspersoon. Middels transparantie en eerlijkheid kunnen we naar eer en geweten handelen.

Als het misgaat

Het kan voorkomen dat iemand zich niet aan de principes houdt en er een integriteitsschending plaatsvindt. Wat gebeurt er als het misgaat?

De integriteitscode is niet vrijblijvend. We stellen de norm dat we elkaar aanspreken en onszelf melden bij de leidinggevende als er integriteitsschendingen plaatsvinden of dreigen te ontstaan. Het schenden van de integriteitscode heeft verschillende consequenties, afhankelijk van de aard en omvang, variërend van een waarschuwing tot ontslag.

Meldregeling

Sint Joseph heeft naast de integriteitscode een meldregeling. Hierin kunnen medewerkers situaties die op grotere schaal voorkomen melden. We noemen dit een misstand. Daarbij gaat het om bredere problemen die de organisatie of samenleving raken (vaak met maatschappelijke of juridische gevolgen). Bijvoorbeeld het plegen van strafbare feiten of het ontstaan van gevaren voor de volksgezondheid of het milieu. Medewerkers kunnen dit melden bij de eigen leidinggevende, een ander MT-lid, de HR adviseur, de directeur-bestuurder, de vertrouwenspersoon of de RvC. De meldregeling heet: Meldregeling omgaan met melden vermoeden misstand bij Sint Joseph en is te vinden op ons intranet en website). In de Meldregeling staat ook uitgelegd hoe medewerkers extern een melding kunnen doen.