

## **Samen werken.**

### **cultuurcode en signaleringsregeling**

*handtekening voor akkoord:*

*Wijk bij Duurstede, d.d. ....*

*naam: .....*

*functie: .....*

*versie: 13 december 2016*

---

Volksbelang is lid van de branchevereniging Aedes en leeft de AedesCode na. Zowel de cultuurcode (ook wel integriteitsbeleid) als de signaleringsregeling (ook wel klokkenluidersregeling) zijn onderdeel van deze AedesCode.

De integriteitcode is vastgesteld door de statutair directeur (hierna directeur), voorzien van advies door de Ondernemingsraad en goedgekeurd door de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen houdt toezicht op de werking van de code. In het jaarverslag wordt melding gemaakt van zaken die in dit verband relevant zijn. Elke twee jaar wordt de code geëvalueerd (in het brede MT), de Raad van Commissarissen en de Ondernemingsraad ontvangen hier een afschrift van.

Medewerkers ontvangen het document in tweevoud en tekenen één exemplaar voor akkoord. Het getekende exemplaar wordt in het personeelsdossier bewaard. *Samen werken.* is openbaar en te downloaden via [WWW.VOLKSBELANGWBD.NL](http://WWW.VOLKSBELANGWBD.NL). Deze regelingen zijn in werking getreden op 16 maart 2009.

## Versiebeheer

In de onderstaande tabel kan je lezen wat er vanaf de vaststelling van het document is gewijzigd aan de notitie *Samen werken*.

Datum wijziging	Gewijzigd door	Datum oude versie	Wijziging	Datum nieuwe versie
16.03.2009	Inge Kleuver, communicatie	Klokkenluidersregeling en Cultuurcode	Vaststelling notitie samen werken.	16.03.2009
28.10.2009	Inge Kleuver, Communicatie	16 maart 2009	Gegevens meldpunt integriteit woningcorporaties ingevoegd in § 2.3.	28.10.2009
			Verwijzing naar procuratieregeling opgenomen in § 1.4	
12.03.2013	Ingeborg van den Wijngaart, communicatie	28.10.2009	Bijlage 1: <i>geheimhoudingsverklaring</i> vervangen door <i>geheimhoudingsplicht</i>	12.03.2013
13.12.2016	Mark van Vliet, controller	12.03.2013	Aanscherping 1.4 cultuurcode, controller als vertrouwenspersoon en gewijzigde contactgegevens Meldpunt Integriteit Woningcorporaties	13.12.2016

# 1 Cultuurcode

Integriteit, gedragsregels. Hoe hoor ik mijzelf te gedragen en hoe niet? Waar liggen de grenzen? Allemaal vragen die in de dagelijkse praktijk worden opgelost. Toch is het voor het team van Volksbelang belangrijk dat dit in een cultuurcode geformuleerd is. Dat schept duidelijkheid.

Er gaat in onze sector veel geld om in onderhoud en vastgoedontwikkeling. Ook de wachttijden voor een huurwoning zijn lang. Veel medewerkers hebben een functie waarin ze gevraagd kunnen worden om *iets te 'ritselen'*. Ook komt het regelmatig voor dat je een cadeau of een uitnodiging krijgt aangeboden van een relatie. Bij al deze zaken geeft de cultuurcode een steuntje in de rug. Als de code overschreden wordt, kan je een beroep doen op de signaleringsregeling.

## 1.1 verantwoordelijkheid

Het goede doen is in de eerste plaats een persoonlijke verantwoordelijkheid. Daarnaast is het de verantwoordelijkheid van de leidinggevenden en de directeur om duidelijk te zijn over de grenzen binnen Volksbelang. Deze cultuurcode kun je gebruiken als een denkraam op basis waarvan je een beslissing neemt of een situatie toetst.

De cultuurcode ontwikkelt met Volksbelang en haar medewerkers mee. Je moet kritisch zijn en je afvragen of je wel denkt en handelt volgens de afspraken. Is dit niet het geval, pas je aan! Daar moet je ook jouw collega's in ondersteunen. Want anders loopt onze collegialiteit en de prettige werksfeer een risico.

## 1.2 samen

Het uitgangspunt van de cultuurcode is dat je je er bewust van bent dat jouw handelen invloed heeft op het belang van Volksbelang en dat van haar huurders en relaties. De regeling heeft dan ook als doel het handhaven van de relatie tussen collega's en het zuiver houden van de omgang met huurders en relaties. Elke vorm van belangenverstremgeling, oneigenlijke beïnvloeding, vriendjespolitiek of de schijn daarvan dient daarom vermeden te worden.

- Praat met je leidinggevende als je in een situatie zit waarbij integriteit een rol speelt.
- Neem een beslissing waarbij jouw eigen of de algemene integriteit in het gedrang kan komen samen met je leidinggevende.
- Draag bij een persoonlijke relatie of bij belangenverstremgeling jouw taken over. Uiteraard doe je dit in overleg met je leidinggevende.

### 1.3 voorbeeldgedrag

De cultuurcode geldt voor iedereen die bij Volksbelang werkt. Dus ook voor de directeur en Raad van Commissarissen. Wij hebben allemaal een voorbeeldfunctie.

Alle huurders, maar ook leveranciers en andere relaties hebben toegang tot de cultuurcode. Je mag dan ook verwachten dat zij je niet verleiden om de code te overtreden. Gebeurt dit wel? Vertel deze persoon over de cultuurcode. Hij kan deze op [WWW.VOLKSBELANGWBD.NL](http://WWW.VOLKSBELANGWBD.NL) downloaden.

### 1.4 cultuurcode

In de cultuurcode staan voorbeelden van gewenst gedrag. Deze voorbeelden geven in grote lijnen aan hoe medewerkers van Volksbelang met elkaar en met anderen omgaan.

Als principe voor de gehele code geldt: *bij twijfel overleggen!*

1	<b>Een eventuele nevenfunctie en jouw werkzaamheden bij Volksbelang komen niet met elkaar in conflict en hebben over en weer geen belang.</b>
2	<b>Je streeft geen persoonlijk gewin na, niet voor jezelf en ook niet voor een ander.</b>
3	<b>Familie, vrienden en kennissen weten dat ze jou niet om een gunst hoeven te vragen met betrekking tot jouw werk.</b>
4	<b>Alleen met schriftelijke toestemming van jouw leidinggevende doe je privé zaken met leveranciers van Volksbelang.</b>
5	<b>Je gaat respectvol om met de gegevens van huurders.</b> Ook op een gezellige verjaardag vertel je niet over Truus die haar huur niet betaalt of Peter die zijn hond in het portiek laat poepen.
6	<b>Bij een huisbezoek respecteer je de privacy van een huurder.</b>
7	<b>De eigendommen* van Volksbelang gebruik je in beginsel niet voor privédoeleinden.</b>  * Denk bij eigendommen aan de computer, laptop, het plegen van telefoontjes, het maken van kopieën, versturen van een fax, meenemen van pennen en andere kantoorartikelen. Het is niet vanzelfsprekend dat je de eigendommen van Volksbelang privé gebruikt. Er moet een balans zijn tussen geven en nemen. Voor een uitzondering kun je terecht bij jouw leidinggevende.

8	<b>Je bent open en oprecht naar je collega's en leidinggevende.</b>
9	<b>Je doet niet mee en verwerpt (seksuele) intimidatie, agressie en geweld.</b>
10	<b>Je vult jouw declaratieformulier naar waarheid in.</b>
11	<b>Alleen als het niet anders mogelijk is, vraag je voor jezelf om een voorschot uit de kas. Je rekent spoedig en naar waarheid af.</b>
12	<p><b>Je krijgt een paraplu, geld, een fles wijn, cadeaubon, kaarten voor het circus of een ander geschenk.</b> Je accepteert het cadeau als:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- je zeker weet dat er geen tegenprestatie wordt verlangd; en</li> <li>- de kosten die de <i>gever</i> voor jou maakt in verhouding staan met jullie zakelijke relatie; en</li> <li>- de kosten van het geschenk in verhouding zijn met de geldstroom van het bedrijf van de <i>gever</i>.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Geschenken met een geringe waarde zoals pennen en kalenders mag je zelf houden of in het kantoomagazijn leggen.</li> <li>➤ Je vertelt je leidinggevende over geschenken die je ontvangt.</li> <li>➤ De directeur bepaalt de bestemming van geschenken met een (geschatte) waarde vanaf € 75,-.</li> <li>➤ Prestatiegeschenken, bijvoorbeeld een fles wijn of boekenbon voor het houden van een presentatie, mag je zelf houden.</li> <li>➤ Lees paragraaf 1.5 over de jaarlijkse verloting van de relatiegeschenken.</li> </ul>
13	<b>Je zet alleen jouw handtekening onder brieven, overeenkomsten en contacten als je bevoegd bent om te tekenen (zie procuratieregeling).</b>
14	<p><b>Je bent uitgenodigd voor een diner, sportwedstrijd, culturele voorstelling of zakenreis.</b> Je overlegt met jouw leidinggevende of je de uitnodiging mag accepteren. Hierbij bedenk je of:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- er een tegenprestatie wordt verlangd;</li> <li>- de kosten die de <i>gever</i> voor jou maakt in verhouding staan met de geldstroom van de organisatie;</li> <li>- Volksbelang geen verstoorde relatie met de <i>gever</i> heeft;</li> <li>- het bijwonen van het evenement geen negatieve invloed heeft op het imago van Volksbelang;</li> <li>- het een eenzijdige of wederkerige uitnodiging betreft;</li> <li>- je daar meerdere relaties van Volksbelang aantreft en er in ongedwongen sfeer ruimte is om met hen te praten.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ De leidinggevende beoordeelt de mate van spreading binnen Volksbelang. Oftewel, de verdeling onder de medewerkers en de frequentie waarmee een medewerker ingaat op uitnodigingen.</li> </ul>

### **1.5 Jaarlijkse verloting relatiegeschenken**

De ene keer is een cadeau goed bedoeld, de andere keer heeft het een zakelijk doel. Het blijft je bespaard om hierover na te denken. Alle cadeaus en geschenken sparen we op voor de jaarlijkse verloting. Of het nu gaat om een paraplu of een Fatboy zitzak. De cadeaus kun je bij het secretariaat neerzetten.

Heeft jouw geschenk een houdbaarheidsdatum, zet het in de keuken en stuur een e-mail naar alle collega's met iets in de strekking van 'snoep smakelijk'.

### **1.6 Transparantie**

De regels in de cultuurcode zijn niet uitputtend, maar met gezond verstand kun je in veel gevallen wel beoordelen of de situatie onder de cultuurcode valt. In dat geval, of bij twijfel overleg je met jouw leidinggevende.

Als je een uitzondering op een van de regels zou willen, kun je hierover praten met jouw leidinggevende. Denk hierbij aan het mee naar huis nemen van een geschenk. Met het schriftelijk akkoord van jouw leidinggevende ontvang je in dat specifieke geval een uitzondering op de cultuurcode.

### **1.7 Toetsen van de regels**

De code is er om nageleefd te worden en om op een respectvolle manier met elkaar om te gaan. Hoe lastig dit in de praktijk ook is, het is zaak om binnen Volksbelang een cultuur te handhaven van aanspreken en aangesproken worden. Los van rangen en standen moeten wij elkaar kunnen, willen en mogen bevragen op gedrag dat met integriteit te maken heeft. Dat is uiteindelijk de beste manier om de code te handhaven.

## 2 Signaleringsregeling

De cultuurcode beschrijft hoe de medewerkers van Volksbelang fatsoenlijk met elkaar en met anderen omgaan. Naast het toepassen van de cultuurcode, is er altijd ruimte om incidenten of het vermoeden van een overtreding te melden. Desnoods anoniem. Hiervoor is de signaleringsregeling, ook wel klokkenluidersregeling genoemd. De signaleringsregeling geeft aan dat je een ernstige misstand kunt melden, hoe de melding wordt behandeld en op welke rechtsbescherming je als melder of als aangeklaagde kunt rekenen.

### 2.1 Doel

Het doel van de signaleringsregeling is medewerkers van Volksbelang met inachtneming van de bepalingen in deze regeling rechtsbescherming te bieden.

### 2.2 Rechtsbescherming

De directeur van Volksbelang garandeert een medewerker, die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, dat hij/zij op geen enkele wijze in zijn/haar positie wordt benadeeld als gevolg van het melden.

Daarnaast garandeert de directeur aan de persoon of personen die als aangeklaagde(n) betrokken is (zijn) bij het vermoeden van een misstand, dat hij/zij (zij) tijdens het onderzoek volgens de bestaande cultuurcode van Volksbelang behandeld wordt (worden).

Het is aan te raden, wanneer jij als medewerker betrokken bent, je aan deze bepaling te houden. De persoon in kwestie is nog altijd een collega. Het zou vervelend zijn als het vermoeden van een misstand niet terecht is en je door jouw gedrag niet meer als collega's door één deur kunt. Ook benadeel je de controller en directeur in hun rol als vertrouwenspersoon. De controller is slechts in een aantal uitzonderlijke situaties vertrouwenspersoon.

### 2.3 Melding

Je kan het vermoeden van een misstand mondeling en/of schriftelijk melden bij de vertrouwenspersoon. Binnen Volksbelang heerst een open cultuur en is oprechtheid een belangrijk punt uit de cultuurcode.

#### Melden bij de controller/directeur

De controller/directeur vervult in dezen de rol van vertrouwenspersoon. Heb je een misstand samen met een of meerdere collega's geconstateerd, dan kun je er voor kiezen om ook samen melding te maken van jullie vermoeden.

Een interne melding heeft als voordeel dat je juist in een moeilijke situatie terug kan vallen op een bekend persoon. Er kan met de controller/directeur voor gekozen worden om ook jouw leidinggevende of coach te betrekken, zodat je op meerdere personen kunt terugvallen. Iedereen die op de hoogte is van de melding heeft een geheimhoudingsplicht.

Ga niet met collega's over jouw vermoeden van een misstand praten.

#### Melden bij de Raad van Commissarissen

Als je vermoedt dat de directeur betrokken is bij een misstand neem dan contact op met de controller. Hij treedt dan op als vertrouwenspersoon. De controller zal bij vermoeden van een integriteitsschending contact zoeken met de voorzitter van de Raad van Commissarissen. De voorzitter zal de rol van de directeur in het kader van deze regeling overnemen.

#### Extern melden

Je hebt het recht om jouw vermoeden extern te melden. Je kan terecht bij een onafhankelijk persoon die gebonden is aan geheimhoudingsplicht. Medewerkers van Volksbelang kunnen terecht bij het onafhankelijk Meldpunt Integriteit Woningcorporaties. Het vermoeden van een misstand moet gemeld worden op: [www.ilent.nl](http://www.ilent.nl)

Homepagina > "Onderwerpen" "> Autoriteit woningcorporaties" > "Meldingen en vragen" > "Meldpunt Integriteit Woningcorporaties"

Telefoon ILENT: 088 – 4890000 (op werkdagen, van 8.30 – 17.00 uur)

## **2.4 Verantwoordelijk**

Op het moment dat jij de directeur vertelt over het vermoeden van een misstand, neemt hij/zij de verantwoording voor het behandelen van jouw melding. Hij/zij legt de melding schriftelijk vast. Dit schriftelijke stuk is voorzien van een datum van vastlegging en je moet het stuk ondertekenen. De directeur loopt de vervolprocedure met je door.

Vanaf het moment dat je denkt dat de cultuurcode overschreden wordt, moet je de verantwoordelijkheid *durven* te nemen voor jouw melding.

## **2.5 Onderzoek**

De directeur stelt altijd een onderzoek in naar aanleiding van de melding. Van de directeur ontvang je een verslag van de melding, binnen één week nadat hij door jou op de hoogte is gebracht van de melding.

De directeur bepaald allereerst of er een derde partij op de hoogte gebracht moet worden. Bijvoorbeeld: bij een strafbaar feit doen zij aangifte bij de politie.



In het onderzoek zal hoor en wederhoor plaatsvinden. Alle betrokken partijen worden hiervoor uitgenodigd door de directeur.

Binnen zes weken na jouw melding, worden jij en de aangeklaagde door de directeur schriftelijk op de hoogte gebracht van hun standpunt over het vermoeden van een misstand, en over welke stappen zij hebben genomen, of gaan nemen. Als de termijn van zes weken niet haalbaar is, worden alle betrokkenen schriftelijk geïnformeerd over de nieuwe datum.

De directeur zal in jouw personeelsdossier een aantekening maken dat jij een beroep doet op de signaleringscode. In het personeelsdossier van de aangeklaagde(n) komt een aantekening over het incident te staan.

## **2.6 Hoger beroep**

Ben je het niet eens met het standpunt van de directeur, of vindt jij dat zij zich niet aan de reactie- en besluytermijnen houden? Dan kun je er voor kiezen om hiervan melding te doen bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen. De voorzitter zal het werk van de directeur toetsen of zij dit onderzoek juist hebben uitgevoerd en of er zaken moeten worden aangepast.

Ook al staat het standpunt vast en op schrift gesteld, toch kun je de directeur vragen om een mondelinge toelichting van hun keuze. Mogelijk neemt dit jouw gevoel van onrecht weg.

## **2.7 Jaarverslag**

In het jaarverslag van Volksbelang worden alle meldingen anoniem gemeld. Ook worden wettelijke bepalingen in acht genomen. Er staat:

- het aantal en de aard van de melding(en) van het vermoeden van een misstand;
- het aantal meldingen dat niet tot een onderzoek heeft geleid;
- het aantal onderzoeken dat verricht is, met daarbij door wie het verricht is;
- het aantal adviezen en de aard van de adviezen die naar aanleiding van de onderzoeken zijn uitgebracht.

## Bijlage 1 Definities

---

Directeur	De statutair directeur van Woningstichting Volksbelang en Volksbelang Wijk bij Duurstede BV.
Medewerker	Degene die al dan niet in loondienst werkzaam is ten behoeve van Volksbelang.
Raad van Commissarissen	De statutair ingestelde raad die toezicht houdt op Volksbelang in het algemeen en de directeur in persoon.
Relaties	Personen, bedrijven, organisaties en anderen waarmee Volksbelang zaken doet, samenwerkt of op andere wijze contact heeft. Relaties worden ook wel stakeholders genoemd.
Vermoeden van een misstand	Een op redelijke grond(en) gebaseerd vermoeden met betrekking tot Volksbelang en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is door: <ul style="list-style-type: none"><li>a. een (dreigend) strafbaar feit;</li><li>b. een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;</li><li>c. een (dreiging van) bewust onjuist informeren;</li><li>d. een (dreiging van) schending van Volksbelangs cultuurcode;</li><li>e. een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;</li><li>f. een (dreigende) verspilling van middelen;</li><li>g. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.</li></ul>
Vertrouwenspersoon	De binnen Volksbelang aangewezen persoon die de rol van vertrouwenspersoon vervult. Deze persoon heeft een geheimhoudingsplicht.
Volksbelang	Woningstichting Volksbelang en de hieraan gelieerde Volksbelang Wijk bij Duurstede BV.