

# Stedelink

## Integriteitscode

---

Ingangsdatum 1 januari 2023

## Inleiding

In de dynamiek van alledag staan we allemaal bloot aan impulsen, verleidingen en uitdagingen. De hele dag maken we keuzes: gaan we voor de gezonde fruitsalade of nemen we twee kroketjes met brood? Steek ik net voor die auto over of wacht ik totdat hij voorbij is? Zo ook op het werk: welke taak pak ik het eerste op, welk advies geef ik aan die bewoner en moet ik voor deze gootsteenreparatie sleutel A of sleutel B gebruiken? Kiezen hoort bij het leven en veel keuzes maken we automatisch. Je zou immers gek worden als je voor ieder besluit een halfuur moet nadenken.

### Integer zijn? Gewoon doen

Welke keuze je ook maakt, het gaat er daarbij om integer te handelen. We noemen iemand integer als hij zuiver handelt en hierin onbesmet is. Wat dat is, is in veel gevallen zo klaar als een klontje. Klanten behandelen zoals we zelf behandeld willen worden: fatsoenlijk en vriendelijk. Of letten op ons taalgebruik, op hoe we er uit zien en dat we geen krachttermen gebruiken. Of in contacten met leveranciers onafhankelijk en professioneel handelen. Zuiver en onbesmet handelen is veelal een kwestie van *gewoon doen*. Niks bijzonders, niks buitengewoons.

Maar we komen soms in situaties waarin het niet makkelijk is te kiezen. Het probleem is complex of de gevolgen van de keuze zijn ingrijpend. Er kan sprake zijn van keuzen waar *'goed'*, *'ook goed'*, *'net nog goed'*, *'op het randje'* en *'net niet meer goed'* mogelijk zijn. Kwesties waarbij het lastig is direct een antwoord te vinden op de vraag *'wat is gewenst, wat ongewenst, wat is geoorloofd, wat ongeoorloofd?'*. Dan heeft men graag wat houvast. Maar waar vinden we dat?

Houvast vinden we voor alles in morele vaardigheden. Het in staat zijn om zelfstandig juiste afwegingen en keuzes te maken. Morele vaardigheid is een belangrijk fundament onder integriteit. Permanente aandacht voor integriteit moet bijdragen aan die morele vaardigheid. Onder meer door het versterken van een open en constructieve cultuur. Een cultuur waarin met iedereen wordt verkend wat past en wat niet past in ons gedrag. Een cultuur waarin je je durft uit te spreken en je elkaar (indien nodig) durft aan te spreken.

Daarbij zullen we nooit helemaal buiten een zekere mate van regels en afspraken kunnen. Daarom is deze integriteitcode gemaakt. Een code met een minimum aan uitgangspunten en regels. Bedoeld als handvat bij het beantwoorden van de vraag: 'wat is dan bij ons gewoon?'

### Toetssteen, spiegel en houvast

In deze code staan een aantal omgangsvormen en gedragsregels beschreven die aangeven wat bij Stedelink gewenst en ongewenst is en wat geoorloofd en ongeoorloofd. Zie deze code niet als een reeks verboden. Benader de code als hulpmiddel om in het werk het goede te doen en te bereiken. Gebruik hem als toetssteen, als spiegel en houvast.

### Onderdeel van ons dagelijks werk

Het integriteitproces heeft bij Stedelink een blijvende plaats. De ene keer via het werkoverleg, de andere keer via voortgangsgesprekken. Daarbij is het denkbaar dat we af en toe een debat organiseren met een externe deskundige, of we kiezen de vorm van een poll op intranet. Stedelink staat midden in de samenleving. Zij maakt er actief onderdeel van uit. Daar hoort

maatschappelijk verantwoord handelen bij. Daar kan, mag en wil Stedelink op aangesproken worden. Wij willen transparant zijn. In het verlengde daarvan verwachten we een transparante houding van onze (zakelijke) partners. Wij zullen hen over onze integriteitscode informeren. En wij zullen hen af en toe betrekken in ons gesprek over integriteit.

### **Niet vrijblijvend**

Stedelink gaat er van uit dat een goede medewerker de integriteitscode naleeft. De integriteitscode is niet vrijblijvend. Integriteit is niet bereikt als het op papier is gezet. Integere handelen is een levend proces. De praktijk is weerbarstig en dynamisch. Als de code onvoldoende houvast biedt kan Stedelink besluiten tot aanvullende, concrete (individuele) afspraken en regels. Stedelink beschouwt het verder als een belangrijk onderdeel van goed werkgeverschap te bevorderen dat de integriteitscode wordt nageleefd. Stedelink zal actief optreden als het functioneren van de werknemers, individueel dan wel collectief, blijkt geeft van niet-naleven van deze code.

### **Leeswijzer**

Hierna volgen de principes. We onderkennen deze op 10 aspecten:

- Professioneel
- Functioneel
- Onafhankelijk
- Zorgvuldig
- Sociaal verantwoordelijk
- Nevenwerkzaamheden
- Geschenken krijgen
- Geschenken geven
- Bedrijfsmiddelen
- Aanspreken

Per principe is uitgewerkt wat we er onder verstaan en hoe we het principe hebben gedefinieerd.

## Principes

### 1. Professioneel

Elke medewerker is een ambassadeur van Stedelink. Een klant of relatie die positief oordeelt over een medewerker, oordeelt tegelijk positief over ons bedrijf. Klanten en relaties behandelen we zoals we zelf behandeld willen worden: fatsoenlijk en vriendelijk.

Je bent een ambassadeur van Stedelink. We respecteren andere levensstijlen en andere culturen. Persoonlijke oordelen houden we voor onszelf. We zijn ons steeds bewust van onze Stedelink-pet en zijn alert op beroepsdeformatie. De 'daar-heb-je-er-weer-een' gedachte kan onbedoeld een stempel zetten op een individu en een negatief effect opleveren.

We stellen ons actief en bij voortduring op de hoogte van algemeen geldende richtlijnen voor het eigen vakgebied (denk bijvoorbeeld aan het correct toepassen van de regels rond de woningtoewijzing) en beroep en we houden ons daar ook aan.

Als onze persoonlijke integriteit, veiligheid of gezondheid in het geding komt trekken we een duidelijke grens. Dit doen we echter fatsoenlijk en omkleed met argumenten.

**Elke medewerker is een ambassadeur van Stedelink. Fatsoenlijk, respectvol, vakkundig en integer**

### 2. Functioneel

We besteden tijd en aandacht aan het opbouwen en onderhouden van goede externe relaties. In veel functies is het daarom van belang te netwerken. Uitdaging is dat al werkend, maar ook net te doen.

Het ingaan op een uitnodiging kan voor het relatienetwerk van Stedelink functioneel zijn. Deelname aan (sport)toernooien, seminars, congressen en beurzen, welke gratis of tegen niet marktconforme prijzen worden aangeboden, kunnen daaronder vallen. In alle situaties overleggen we met de direct leidinggevende of bespreken we in het werkoverleg of het passend is op de uitnodiging in te gaan. Het ligt voor de hand niet in te gaan op een uitnodiging van een relatie waarmee op dat moment wordt gesproken of onderhandeld over opdrachtverlening.

Bij uitnodigingen voor lunches en diners gelden een aantal vuistregels. Bekeken wordt of het informele contact noodzakelijk is. De onafhankelijkheid dient gewaarborgd te zijn.

**Netwerken hoort bij ons werk, maar we blijven onafhankelijk.  
In alle gevallen doen we dit open en in overleg.**

### 3. Onafhankelijk

Het handelen van een Stedelink medewerker wordt gekenmerkt door onafhankelijkheid. Oneigenlijke vermenging van belangen wordt vermeden. Ook zijn we alert op situaties waarbij de schijn van een dergelijke vermenging gewekt kan worden. Collega's, organisaties,

bedrijven en klanten bejegenen we op een eerlijke wijze en met respect. Het houdt in dat belangen van verschillende partijen op correcte wijze worden afgewogen.

**Onafhankelijkheid is een hoog goed. We vermijden oneigenlijke vermenging van belangen en de schijn daarvan.**

#### **4. Zorgvuldig**

Onderling stellen we ons open en eerlijk op en gebruiken geen `dubbele agenda's'. We houden ons aan gemaakte afspraken en bieden elkaar ruimte om opvattingen naar voren te brengen en we nemen elkaar serieus.

Kennis en informatie waarover uit hoofde van de functie wordt beschikt, wenden we alleen aan voor het doel waarvoor die gegeven zijn. We staan er garant voor dat gevoelige en/of persoonlijke informatie niet bij mensen terecht komt die daar niets mee te maken hebben.

**We stellen ons open en eerlijk op en nemen elkaar serieus. We gaan met de grootste zorgvuldigheid met informatie om.**

#### **5. Sociaal verantwoordelijk**

We bevorderen een positief werkklimaat, waarin ieder zich veilig kan voelen. We dragen zelf verantwoordelijkheid voor een prettig woonklimaat, waarin bewoners zich veilig voelen en met plezier wonen. Dit betekent dat we intern en extern geen ruimte bieden aan ongewenst gedrag zoals pesten, intimideren, negeren en overlast.

**Een positief werk- en woonklimaat is waar wij ons hard voor maken. Er is geen ruimte voor ongewenst gedrag als pesten, intimideren, negeren en overlast.**

#### **6. Nevenwerkzaamheden**

Nevenwerkzaamheden kunnen leiden tot tegenstrijdige belangen met de functie van medewerkers en bestuur bij Stedelink. Daarnaast kan er, soms ongemerkt, sprake zijn van een steeds grotere belasting/ tijdsbesteding aan de nevenwerkzaamheid. Het risico bestaat dat er overbelasting ontstaat. Wij willen daarom inzicht hebben in de werkzaamheden en er bewust over besluiten. Dit is ook de richtlijn uit de cao.

Medewerkers doen opgave van en vragen toestemming voor hun (financiële) belangen in bedrijven en instellingen waarmee Stedelink zaken doet. Voor het verrichten van (betaalde) nevenfuncties geldt eveneens dat toestemming vereist is.

**Nevenwerkzaamheden mogen, mits er geen tegenstrijdige belangen zijn en het risico op overbelasting beperkt is.**

#### **7. Geschenken krijgen**

Wij accepteren geen geschenken of giften in geld of natura. Op deze regel geldt een uitzondering voor geschenken met een alledaags karakter (te denken valt aan een bos

bloemen of een fles wijn). Om misverstanden te voorkomen melden we zo'n waardering altijd bij de direct leidinggevende of in het werkoverleg. Passende blijken van waardering met een meer dan alledaags karakter (bijvoorbeeld kerstpakketten) leveren we in. Aan het eind van het jaar verloten we deze onder alle medewerkers.

Geschenken die op het privéadres worden bezorgd, worden te allen tijde geweigerd of retour gezonden. Stedelink bericht dan de gever dat schenkingen op privéadressen niet op prijs worden gesteld.

**Wij accepteren in principe geen geschenken of giften in geld of natura. Uitzondering zijn geschenken met een alledaags karakter. Geschenken aan huis zijn niet toegestaan.**

#### **8. Geschenken geven**

Medewerkers geven geen attenties, dan wel gratis producten of diensten aan derden met wie zakelijke relaties worden onderhouden. Kleine attenties zijn uitsluitend toegestaan als blijk van waardering en voor zover deze de ontvanger tot niets verplichten en/of de gever geen (voor)rechten geven. Geschenken die kunnen worden omgezet in geld of daarmee gelijk te stellen, zijn onaanvaardbaar.

**We geven geen attenties of gratis producten aan relaties. Uitzondering zijn kleine attenties mits deze de ontvanger tot niks verplichten.**

#### **9. Bedrijfsmiddelen**

Van door Stedelink ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen en voorzieningen (zoals de mobiele telefoon, i-Pad, laptop, beeldschermen en aanverwante apparatuur, e-mail en internet toegang, servicewagens, e.d.) wordt passend gebruik gemaakt en deze middelen worden in principe alleen voor het doel aangewend waarvoor deze ter beschikking zijn gesteld. De mate van privé gebruik van bedrijfsmiddelen moet bij verantwoording de toets der kritiek kunnen doorstaan. We houden ons aan het internet-, intranet- en e-mail protocol.

**We gaan passend om met de door Stedelink ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen.**

#### **10. Aanspreken**

Stedelink wil met de organisatie brede aandacht voor integriteit bereiken dat elke medewerker 'moreel competent' is. Het ideaal is dat ieder steeds weloverwogen integere keuzes maakt.

Niemand is perfect. Een misser is zo gemaakt. Jezelf steeds kritisch de spiegel voorhouden, elkaar kritisch durven aanspreken op fouten (om er van te leren) is het uitgangspunt. Er zijn evenwel situaties denkbaar dat de stap om iets aan te kaarten te groot is (omdat hiërarchische of andere verhoudingen een belemmering vormen). Stedelink ziet erop toe dat men ook dan op adequate en veilige wijze zaken ter sprake kan brengen.

**Durf elkaar aan te spreken op zaken die niet goed lopen!**