

Integriteitscode Oosterpoort: “Bij twijfel, overleg!”

Niemand staat vaak bewust stil bij ‘integriteit’. Medewerkers van Oosterpoort nemen dagelijks vele beslissingen. Beslissingen die leiden tot huurovereenkomsten met bewoners, zakelijke contracten met leveranciers en een prettige samenwerking onderling. Toch spelen ‘integriteit’ en mogelijke integriteitdilemma’s in deze én tal van andere beslissingen een belangrijke rol.

De integriteitscode beschrijft wat wij belangrijk vinden in ons gedrag en houding en het gedrag en de houding van degenen met wie wij samenwerken. Het laat zien waar Oosterpoort voor staat en wat Oosterpoort van alle medewerkers en een ieder die betrokken is bij onze organisatie verwacht om zijn steentje bij te dragen aan een open, professionele en prettige werksfeer.

De integriteitscode is geen dichtgetimmerd en uitputtend reglement. Er staat niet in wat precies wel en niet mag. Onze integriteitscode heeft de doelstelling om een goede balans neer te zetten tussen de eigen verantwoordelijkheid en het maken van eigen keuzen aan de ene kant en het bieden van duidelijke richtlijnen en afspraken aan de andere kant. Onze integriteitscode moet meer zijn dan een aantal richtlijnen op papier. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij ons allemaal!

Waarom vindt Oosterpoort integriteit belangrijk?

Oosterpoort heeft een belangrijke maatschappelijke positie met als belangrijkste taak het zorgen voor goede huisvesting voor kwetsbare groepen in de samenleving. Oosterpoort vervult hiermee een publieke functie: voor de samenleving is het zichtbaar wat wij doen. Medewerkers van Oosterpoort werken als het ware in een glazen huis en dit maakt integer handelen extra belangrijk. Als wij als organisatie openheid en eerlijkheid naar onze stakeholders willen uitstralen, dan zullen we ook intern zo moeten handelen. Alleen zo kunnen we het vertrouwen van onze stakeholders behouden en versterken.

Integer handelen is niet altijd makkelijk. Integer handelen daagt je uit om continu het belang van onze stakeholders, de organisatie en je persoonlijke belangen tegen elkaar af te wegen. Een integere cultuur begint bij jezelf. Daarnaast gaat het om hoe je elkaar scherp houdt. Als we collega’s en leidinggevenden scherp willen houden betekent dit dat we de ruimte durven nemen om hen aan te spreken op gedrag wat bij ons vragen oproept. Het betekent ook dat wij het accepteren dat anderen hetzelfde richting ons doen. Als ik een collega (medewerker of leidinggevende) iets zie doen, wat volgens mij niet de bedoeling is, dan is het mijn verantwoordelijkheid dat niet te laten zitten. Belangrijk uiteraard is dat dit gebeurt op een respectvolle en niet vijandelijke manier. Wie de ruimte pakt, bouwt aan een integere cultuur.

Bij twijfel, overleg!

Als je iets niet weet, vragen hebt of ergens over twijfelt, maak zaken bespreekbaar met je leidinggevende of met collega’s. Indien dit niet mogelijk is gezien het onderwerp, stap dan naar de externe vertrouwenspersoon van Oosterpoort. Als je een beslissing moet nemen waarbij jouw integriteit in het gedrang kan komen, doe dat dan in overleg of in het bijzijn van je leidinggevende of een collega. Dit bevordert de transparantie en toetsbaarheid. Vandaar het motto: bij twijfel, overleg!

Bouwen aan een professionele cultuur: onze 7 kwaliteiten

Werken aan een professionele cultuur binnen Oosterpoort betekent dat alle medewerkers en leidinggevenden zo goed mogelijk invulling geven aan 7 kwaliteiten van integriteit. Deze kwaliteiten bepalen in feite of we met elkaar kunnen spreken van een integere organisatie.

❖ Kwaliteit 1: We zijn helder

Als medewerker van Oosterpoort zijn we op de hoogte van geldende wetten, regelingen of beleid binnen onze organisatie en we kunnen deze ook helder en duidelijk uitleggen naar onze huurders en zakelijke relaties. Oosterpoort ondersteunt medewerkers bij vragen en onduidelijkheden over het beleid en de gedragsnormen die binnen onze organisatie gelden. Daarnaast zijn we helder in de manier waarop we met elkaar communiceren. Dit betekent dat we de verwachtingen die we van elkaar hebben, uitspreken en het vertrouwen dat klanten en zakelijke relaties in ons stellen waarmaken.

❖ Kwaliteit 2: We geven het goede voorbeeld

Als leidinggevende en medewerker van Oosterpoort zijn we ons bewust van het imago dat we uitstralen en uit *willen* stralen naar de buitenwereld. Hier leveren we een positieve bijdrage aan. Dit betekent bijvoorbeeld dat we ons houden aan afspraken die we maken met klanten en zakelijke relaties. Ook de leden van de RvC en de Bestuurder zijn zich zeer bewust van hun positie in relatie tot het imago dat we uitstralen en houden zich derhalve aan de afspraken gemaakt in het RvC reglement en het Bestuursreglement.

❖ Kwaliteit 3: We nemen verantwoordelijkheid

Aangezien we allemaal binnen Oosterpoort werken, zijn we samen verantwoordelijk voor een goede werksfeer en onze prestaties. We werken vanuit een constructieve houding samen en voelen ons verantwoordelijk voor de afspraken die we maken en de activiteiten die we ondernemen. We verschuilen ons niet achter andermans verantwoordelijkheid. Problemen en knelpunten geven we vroegtijdig aan.

❖ Kwaliteit 4: We zijn betrokken

Binnen Oosterpoort zijn we gemotiveerd om ons werk zo goed mogelijk te doen. We behandelen elkaar en onze klanten en zakelijke relaties met respect. We vertrouwen collega's waar we mee samenwerken. We staan achter onze beleidsvisie en dragen deze uit naar buiten.

❖ Kwaliteit 5: We zijn zichtbaar

We zijn open en transparant in wat we doen, zowel naar elkaar als naar onze stakeholders toe. Ons gedrag is uitlegbaar. Als medewerker zijn we zichtbaar voor collega's: we weten elkaar te vinden bij vragen en als er zich problemen voordoen. Als organisatie werken we aan zichtbare positieve resultaten voor onze klanten en zakelijke relaties.

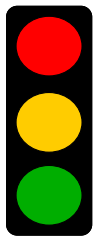
❖ Kwaliteit 6: We maken zaken bespreekbaar

We maken dilemma's en lastige situaties die zich in ons werk voordoen, bespreekbaar. Nieuwe ideeën en suggesties om zaken te verbeteren, waarderen we. We luisteren naar elkaar en sluiten onze ogen niet als er zich ongewenst gedrag binnen de organisatie voordoet.

❖ Kwaliteit 7: We zijn aanspreekbaar op ons gedrag

We geven elkaar feedback op gewenst en ongewenst gedrag en staan er zelf open voor om feedback te ontvangen. We doen dit op een respectvolle, eerlijke en open manier. Als we iets waarderen in de ander, spreken we dat ook uit. Als we getuige zijn van een incident of een misstand dan melden we dit bij onze leidinggevendenden of de externe vertrouwenspersoon.

Waar ligt de grens?



Niet doen!



Heldere regels en handhaving

Pas op!
Overleg vereist.



Open alerte houding, vragen,
overleg, altijd afstemmen.

Vooraf doen.



Ruimte voor initiatief!

Het stoplichtmodel helpt je om antwoord te krijgen op de vraag: waar ligt de grens? Elk gedrag of keuze die naar aanleiding van een moeilijk vraagstuk (dilemma) wordt gemaakt kan worden ingedeeld in het stoplichtmodel. Als het gedrag en de keuze zonder meer is toegestaan, past dit gedrag in de categorie 'groen'. Als de keuze niet is toegestaan, past dit gedrag in de categorie 'rood'. Als de keuze onder bepaalde voorwaarden is toegestaan, past de categorie 'oranje'.

De grenzen tussen de verschillende categorieën in het stoplichtmodel zijn scherp. Rood licht gaat bijvoorbeeld niet langzaam over in oranje. Je blijft dus verantwoordelijk om na te denken over de voorwaarden die bepalen of iets 'groen' of 'rood' is. Ook voor situaties die op het eerste gezicht 'groen' lijken is het aan te raden deze met een collega of leidinggevende te bespreken. Hiermee krijg je een goed beeld van de keuzes die je leidinggevende en collega's acceptabel vinden. Om laagdrempelig hierover met elkaar in gesprek te gaan, hebben we binnen Oosterpoort een flink aantal voorbeelddilemma's beschikbaar, welke zeer geschikt zijn om in werkoverleggen te bespreken.

Integriteit in de praktijk

Met het onderschrijven van deze code maken wij ons aanspreekbaar op ons gedrag, zowel naar elkaar als naar derden. Het integer handelen in de praktijk brengen is dus ons doel. Deze code is de basis voor regelmatig overleg over integriteit. Tijdens de (werk)overleggen komen praktijkvoorbeelden, voorbeelddilemma's en eigen ervaringen van medewerkers aan bod. Aan de hand van het stoplichtmodel worden deze dilemma's met elkaar besproken en ontleed. Op deze wijze houden we elkaar scherp en ontwikkelen we elkaar op de 7 kwaliteiten van een professionele cultuur.