

'Blijvend aandacht voor integriteit'

Integriteitsbeleid

1. Waarom aandacht voor integriteit?

Bij het UAF stellen we de mensen met en voor wie we werken centraal. Onze basishouding is vertrouwen. Integriteit is een belangrijke waarde voor het UAF. Wanneer er aan onze integriteit getwijfeld wordt, komt het in ons gestelde vertrouwen onder druk te staan, met alle gevolgen van dien.

We vinden integriteit geen kwestie van alleen regels opstellen. Het gaat om de juiste balans tussen de regels en de bedrijfscultuur waarin medewerkers, cliënten en vrijwilligers handelen vanuit de kernwaarden van het UAF. Integriteit maken we niet alleen, maar met elkaar. Daarom vinden we het belangrijk om regelmatig stil te staan bij integriteit. Ook van onze vrijwilligers, cliënten en samenwerkingspartners vragen we het integriteitsbeleid van het UAF te onderschrijven. Wanneer gesproken wordt over medewerkers dan geldt dit voor alle medewerkers van het UAF, inclusief stagiaires, uitzendkrachten of anders gedetacheerden.

Bewust en onbewust hebben we in ons werk te maken met vragen en (morele) dilemma's die onze integriteit raken. Door hier bewuster bij stil te staan in ons werk en ruimte te bieden voor het gesprek laten we de regels over integriteit leven. Hoe we daaraan blijvend werken, lees je in deze notitie. Deze notitie biedt een raamwerk voor een samenhangend geheel van afspraken en activiteiten op het gebied van integriteit.

Onze ambitie

We willen dat iedereen die bij of met het UAF werkt op een vanzelfsprekende manier aandacht heeft voor integriteit en dat integriteit op een natuurlijk manier is verankerd in onze manier van werken. We maken integriteitsissues bespreekbaar in een open en betrouwbare sfeer. We zijn ervan bewust dat we integriteitsrisico's lopen en hebben waarborgen hiervoor ingebouwd in onze manier van werken. Leidinggevenden hebben een belangrijke voorbeeldfunctie en stimuleren medewerkers in het bespreekbaar maken van integriteitsdilemma's. Leidinggevenden en medewerkers zijn samen verantwoordelijk voor het integriteitsbeleid en de controle hierop.

2. Wat verstaan we onder integriteit

Integriteit wordt vaak geassocieerd met het goede of het juiste doen. Of handelen volgens geldende normen en waarden. Bij overschrijding van deze normen is er sprake van wangedrag. Maar wanneer is er dan sprake van wangedrag? Als er een strafbaar feit is gepleegd, dan is het helder. Er is een wettelijke grens overschreden. Maar bij integer gedrag draait het om meer.

Bij integer gedrag gaat het ook om 'recht doen aan de ander', 'naar eer en geweten handelen' en 'respectvol omgaan met elkaar'. Integriteit gaat om zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen. Handelen en gedragingen van medewerkers zijn in lijn met de geldende waarden en normen van de organisatie en de daarmee samenhangende wet- en regelgeving. Integriteit is een belangrijk onderdeel van de professionele verantwoordelijkheid van alle medewerkers.

3. Hoe werken we aan integriteit?

Om integriteit handen en voeten te geven, willen we medewerkers en vrijwilligers met dit beleid handvatten bieden voor het omgaan met mogelijke integriteitsdilemma's. Dit doen we op verschillende manieren.

3.1 Integriteits- en gedragscode

Deze gedragscode legt vast voor welke waarden we staan en welke principes we als UAF hanteren. Het is een denkraam en geeft medewerkers, cliënten, vrijwilligers en samenwerkingspartners handvatten als ze te maken krijgen met mogelijke integriteitsvragen en dilemma's. Het is meer dan een opsomming van wat wel en niet mag en kan. In het algemeen geldt dat we handelen vanuit de waarden van het UAF en hierbij de belangen van de cliënten centraal stellen.

Deze code beschrijft de spelregels en uitgangspunten van waaruit het UAF werkt. De integriteits- en gedragscode geldt voor iedereen die bij het UAF werkt of met ons werkt. Nieuwe medewerkers ondertekenen deze code. Ook voor cliënten en vrijwilligers geldt dat ze met het ondertekenen van respectievelijk de begeleidingsovereenkomst en het vrijwilligerscontract instemmen met de UAF integriteits- en gedragscode. Ook samenwerkingspartners wijzen we in onze afspraken op de code. Door in gesprekken de code onder de aandacht te brengen en/of als onderdeel van de samenwerkingsovereenkomst.

3.2 Verklaring omtrent gedrag (VOG)

Medewerkers en vrijwilligers hebben nauwe contacten met cliënten. Regelmatig ook in een één-op-één relatie. Door te laten beoordelen of een medewerker in het verleden geen ongewenst gedrag heeft vertoond, verkleinen we risico's op mogelijke misstanden.

Het UAF is voornemens om in te voeren dat (nieuwe) UAF-medewerkers en vrijwilligers een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) kunnen overleggen aan het UAF. Een VOG toont aan dat het gedrag van de betreffende persoon geen belemmering kent voor de uitoefening van zijn of haar functie.

3.3 Klokkenluidersregeling

Door deze regeling kan iemand vertrouwelijke informatie naar buiten brengen om misstanden te voorkomen. Het moet om meer dan vermoedens of aannames gaan. Het gaat om echte misstanden, om een maatschappelijk belang en/of een strafbaar feit. Het is van belang dat de klokkenluider bij het melden van een misstand hier de juiste bescherming voor krijgt. De melding van een misstand doet men volgens de daarvoor geldende [stappenplannen](#).

3.4 Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Het UAF heeft een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. Ongewenste omgangsvormen hebben onder meer betrekking op seksuele intimidatie, agressie, geweld, intimidatie en discriminatie. Er is [een stappenplan](#) dat aangeeft bij wie je terecht kunt als je met ongewenst gedrag te maken hebt en op welke manier je een officiële melding kunt doen.

3.5 Protocol agressief, discriminerend en bedreigend gedrag

Het UAF beschikt over [een protocol](#) voor medewerkers als ze worden geconfronteerd met cliënten of samenwerkingspartners die zich agressief, discriminerend of bedreigend gedragen.

3.6 In- en externe vertrouwenspersoon

Het UAF heeft een interne en een externe vertrouwenspersoon die aanspreekpunt is voor medewerkers die geconfronteerd zijn met ongewenste omgangsvormen of ongelijke behandeling. Binnen het UAF werken we met twee vertrouwenspersonen, een interne en een externe. Het staat medewerkers vrij om te kiezen met wie je wilt praten.

Interne vertrouwenspersoon

De interne vertrouwenspersoon heeft als belangrijke taak de medewerker die bij hem/haar komt te ondersteunen en te wijzen op de mogelijkheden die er zijn om een probleem of dilemma aan te pakken. En ook waar en hoe iemand een melding kan doen als een werknemer binnen de organisatie geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag. Vragen of klachten die medewerkers aan de vertrouwenspersoon voorleggen worden vanzelfsprekend vertrouwelijk behandeld.

Ook signaleert de interne vertrouwenspersoon knelpunten in de uitvoering van het beleid met betrekking tot ongewenst gedrag. De vertrouwenspersonen brengen jaarlijks anoniem verslag uit aan de werkgever en kunnen eventueel advies geven ter verbetering van het beleid over ongewenst gedrag.

Externe vertrouwenspersoon

Naast de interne vertrouwenspersoon is er voor medewerkers en vrijwilligers ook een externe vertrouwenspersoon beschikbaar. De externe vertrouwenspersoon werkt bij het Gimd, een organisatie die met persoonsgerichte diensten en producten zorgt voor balans tussen mens en organisatie.

3.7 Integriteitsofficer

De integriteitsofficer oftewel de medewerker Integriteit is een neutraal meldpunt van klachten met betrekking tot integriteitsschendingen. Hiervan is sprake als wettelijk regels zijn overschreden of in het geval van overschrijden van de UAF- integriteits- en gedragscode. Bij melding zorgt de integriteitsofficer voor zorgvuldig onderzoek. Deze persoon registreert meldingen en doet hierover verslag. De medewerker is verantwoordelijk voor het signaleren van integriteitsrisico's en het zorgen voor beheersmaatregelen. In zijn taak focust de medewerker op cultuur en gedrag.

4. Blijvend werken aan integriteit

Het UAF wil haar integriteitsbeleid verder verankeren in haar organisatie. Integriteit is geen kwestie van alleen een gedragscode hebben. Het gaat om een werkcultuur, -gedrag en houding waarin we de regels kennen en elkaar aanspreken en verantwoordelijkheid nemen voor ons gedrag. Onderling vertrouwen en bewustwording omtrent dilemma's zijn cruciaal voor de waarborging van integriteit. Medewerkers, cliënten, vrijwilligers en samenwerkingspartners moeten zich vrij voelen, zelfs uitgedaagd, om lastige kwesties met elkaar en de leidinggevende te bespreken. Daarom werken we blijvend aan het goed inbedden van integriteit in ons werk. Dit doen we door:

4.1 Inventarisatie van bestaande codes, risico's en belevingsonderzoek

Monitoring

Als onderdeel van het integriteitsbeleid vindt monitoring plaats. Dit houdt in dat we minimaal 1x per jaar toetsen of onze gedragscode voldoende aansluit bij de beleving van medewerker, cliënten en vrijwilligers.

Werkprocessen in kaart brengen

We brengen in kaart welke werkprocessen risico's met zich meebrengen op het ontstaan van integriteitsschendingen.

Inventarisatie risico's

In de verschillende team- en afdelingsoverleggen inventariseren we mogelijke integriteitsrisico's waarbij we aansluiting zoeken bij het PMO. Integriteitsrisico's kunnen ontstaan bij onvoldoende beheersmaatregelen, zoals heldere regels en procedures. Het risico kan nooit helemaal weggenomen worden, maar wel zo goed mogelijk worden beheerst.

4.2 Maatregelen gericht op informatiebescherming

Het UAF heeft voorschriften vastgesteld over het kennisnemen van of omgaan met persoonsgegevens. In de UAF integriteits- en gedragscode zijn voorschriften opgenomen over de informatiebescherming en het omgaan met persoonsgegevens. Daarnaast volgt het UAF te allen tijde de regels van de AVG. Dit is uitgewerkt in het privacy statement van het UAF.

4.3 Leidinggevenden en integriteitsbeleid

Leidinggevenden zijn een belangrijke drager van het integriteitsbeleid. Zij creëren draagvlak voor dit onderwerp en hebben een voorbeeldfunctie. Ze zijn mensgericht, verantwoordelijk, integer en respectvol en streven naar een veilige werkomgeving.

Leidinggevend en moeten deze pijlers niet alleen toepassen op zichzelf maar zullen ook medewerkers stimuleren, faciliteren en aansturen om dit te doen. In trainingen voor leidinggevend en medewerkers wordt extra aandacht besteed aan voorbeeldgedrag en het bespreekbaar maken van dilemma's.

4.4 Bewustwording van integriteit

Interne bewustwording

Het is belangrijk om regelmatig aandacht te besteden aan het integriteitsbeleid. Dit kan in teamoverleggen, bila's of tijdens een lezing van de UAF-Academy. Ter ondersteuning hiervan ontwikkelen we hulpmiddelen. Deze bestaan uit materiaal om de discussie over integriteitskwesties en dilemma's goed te kunnen voeren.

Externe bewustwording

Externe partijen zoals cliënten, vrijwilligers en samenwerkingspartners kunnen onze gedragscode lezen op www.uaf.nl. Hierbij wordt ook verwezen naar de klokkenluidersregeling en hoe je een melding kunt doen van een integriteitskwestie. In de eerste bijeenkomsten met cliënten en vrijwilligers komt de UAF-gedragscode aan de orde.

4.5 Monitoring en verslaglegging

Op organisatieniveau leggen we - als onderdeel van de rapportagecyclus - verantwoording af over integriteit. Op individueel niveau vindt monitoring plaats door leidinggevend en. Als onderdeel van de periodiek uit te voeren medewerkersonderzoeken meet het UAF hoe medewerkers aspecten van integriteit beleven en ervaren. Op de resultaten hiervan kan gericht worden gestuurd. In ons jaarverslag rapporteren we over het geactualiseerde integriteitsbeleid.

4.6 Aandacht voor integriteit bij samenwerkingspartners

In het bieden van kansen aan gevluchte studenten en op het gebied van studie en werk zoeken we de samenwerking met diverse partijen. Denk hierbij aan onderwijsinstellingen, taalinstellingen en werkgevers. In de gesprekken en afspraken met deze organisaties vragen we actief aandacht voor onze gedragscodes door het te benoemen in gesprekken en te wijzen op onze gedragscode op de website.

4.7 Handhaving

Gemaakte afspraken en regelingen over integriteit moeten worden nageleefd. Als een medewerker de afspraken, regelingen overtreedt of anderszins niet integer werkt, beschouwen we dit als plichtsverzuim. Ook gedragingen in privé-tijd kunnen plichtsverzuim opleveren als het om gedrag gaat waardoor het aanzien van de UAF wordt geschaad.

De gekozen maatregel is vanzelfsprekend afhankelijk van de ernst en omvang van de schending van de afspraken of regelingen. Soms is een waarschuwing voldoende. Het kan ook voorkomen dat het UAF aangifte moet doen bij de politie. Bijvoorbeeld als het gaat om een overtreding van de wet. Of er sprake is van een strafbaar feit moet beoordeeld worden door het Openbaar Ministerie.

5. Tot slot

Werken aan integriteit is een continu proces. Het is nooit af. Het blijft een proces van voortdurende aandacht en inbedding waarbij we open blijven staan voor nieuwe inzichten en ervaringen. Acties om integriteit verder in te bedden in de organisatie maken onderdeel uit van het jaarplan.