

VERSIE 1.0
15 SEPTEMBER 2020



INTREGITEIT EN -CODE

BELEID

HET BESTUUR VAN STICHTING DE PAREL VAN RIEL

INLEIDING

Stichting de Parel van Riel is een maatschappelijke onderneming. We werken met mensen, voor mensen. Onze positie als maatschappelijke organisatie brengt verantwoordelijkheden met zich mee, onder andere met betrekking tot ons gedrag. Gedrag van en jegens gasten, vrijwilligers en medewerkers en gedrag van en jegens elkaar als collega's én in de verhouding werknemer-werkgever.

Dit beleid vloeit voort uit de integriteitscode van de Parel van Riel. Het doel van deze integriteitscode is het vastleggen en uitdragen van de normen die wij hanteren bij het beoordelen van ons eigen gedrag en het gedrag van anderen.

Het uitgangspunt daarbij is dat er altijd sprake moet zijn van integriteit, eerlijkheid, respect en collegialiteit en klantvriendelijkheid.

Integriteit is een aspect van professionaliteit en heeft in de eerste plaats betrekking op eigen verantwoordelijkheid. Daarnaast is het thema integriteit onlosmakelijk verbonden met onze inzet voor de maatschappelijke opgave waaraan wij werken en het vertrouwen van onze bezoekers, de vrijwilligers en belanghebbenden van de Parel.

INHOUD

INLEIDING.....	1
1. AANLEIDING	3
1.1. TOETSEN EN LEVENDIG HOUDEN.....	3
1.2. EVALUATIE	3
2. INTEGRITEITSBELEID.....	3
2.1. WAT IS INTEGRITEIT?.....	3
2.2. UITGANGSPUNTEN.....	4
2.3. BORGEN VAN INTEGRITEIT	5
3. INTEGRITEITSCODE.....	6
3.1. WAT IS EEN INTEGRITEITSCODE?	6
3.2. WIE IS EN WAT WIL DE PAREL?.....	6
ONZE MISSIE	6
ONZE VISIE	7
ONZE KERNWAARDEN.....	7
3.3. HOE GAAN WE MET ELKAAR OM?	7
3.4. HOE GAAT DE PAREL MET MEDEWERKERS OM?	8
3.5. HOE GAAT DE PAREL OM MET HAAR GASTEN, OUDERS, VERZORGERS, BEZOEKERS EN VRIJWILLIGERS?.....	8
3.6. DE PAREL, LEVERANCIERS EN SAMENWERLINGSPARTNERS	9
3.7. SPECIFIEKE THEMA'S	9
3.7.1. ONVERENIGBAARHEID EN BELANGENVERSTRENGELING	10
3.7.2. HET AANNEMEN VAN GESCHENKEN EN GIFTEN	10
3.7.3. HET GEBRUIKEN VAN INFORMATIE	11
3.7.4 DE SCHEIDING TUSSEN WERK EN PRIVÉ	11
3.7.5. HET GEDRAG OP HET WERK, IN DE SAMENLEVING EN HET GEBRUIK BEDRIJFSEIGENDOMMEN	11
4. GEDRAGSREGELS.....	12
5. SANCTIEBELEID.....	12



1. AANLEIDING

Steeds vaker is integriteit onderwerp van de maatschappelijke discussie. Voor de Parel is het belangrijk dat de aandacht voor integriteit wordt versterkt. Het is van belang vast te stellen dat de aandacht voor het onderwerp integriteit bij de Parel niet is ingegeven door concrete situaties waarbij aan integriteit van onze bestuurders of de medewerkers wordt getwijfeld. Wel is het bewustzijn gegroeid dat een organisatie als de onze, die opereert in samenwerking met maatschappelijke en marktpartijen, zich de vraag naar integriteit naar 'wat wel en wat niet kan' scherp wil blijven stellen.

Sinds juli 2018 is de Wet huis voor de klokkenluiders in werking getreden. Naast dit document is deze regeling uitgewerkt waarmee tevens aan de wettelijke vereiste wordt voldaan.

1.1. TOETSEN EN LEVENDIG HOUDEN

Integriteit steunt vooral op cultuur, voorbeeldgedrag en openheid. Hierbij gaat het om helder agenderen van- en communiceren over integriteit, zowel intern als extern en om het hard en duidelijk optreden bij integriteitschendingen.

Vanuit een gezonde basishouding blijft de Parel continu aan integriteit werken. Tegelijkertijd beseffen we dat het vastleggen van afspraken en het opschrijven van gewenst gedrag nog niet betekent dat er altijd volledig conform naar wordt gehandeld. Zeggen is nog niet gedaan hebben.

De Parel bevindt zich in de fase 'bewust worden' en gaat actief aan de slag om er voor te zorgen dat we ook 'bewust zijn' en 'bewust blijven'. Dat doen we door te toetsen, te controleren en het levendig houden van de afspraken en de bijbehorende gedragsregels. Vooral het implementeren van (nieuw) beleid en het bespreekbaar maken en houden van dilemma's, zijn hierbij van belang.

1.2. EVALUATIE

Iedere drie jaar, voor het eerst in het vierde kwartaal van 2023, of zoveel eerder als wet en regelgeving daartoe noodzaakt zal de integriteitscode worden geëvalueerd.

In praktijk zal blijken dat, hoewel het om de geest van de integriteitscode gaat en niet om de letter, de code nadrukkelijk niet vrijblijvend is. Door consequente toepassing, worden 'zachte waarden' namelijk keihard.

Waarden en normen evolueren. Het duurzaam vormgeven van integriteit is dan ook een doorlopend proces. Met integriteitontwikkeling zijn we in feite nooit klaar. Beleid uit de code zal, indien de uitkomst van de evaluatie daartoe aanleiding geeft, worden aangepast.

2. INTEGRITEITSBELEID

2.1. WAT IS INTEGRITEIT?

Integriteit gaat over eerlijkheid en ethisch handelen. Het gaat over niet omkoopbaar zijn en niet beïnvloedbaar zijn door oneigenlijke zaken. Niet frauderen of niet corrupt zijn is op zich niet voldoende. Het gaat om waarden als betrouwbaarheid, collegialiteit, klantgerichtheid, fatsoen en onkreukbaarheid. Integriteit gaat dan ook verder dan alleen het naleven van regels. Het is een grondhouding van mensen en een kwaliteit en intrinsieke waarde van de organisatie. Waar regels ontbreken of onduidelijk zijn, zal vanuit deze houding moeten worden geoordeeld.

Hiermee is integriteit een eigenschap van personen én van organisaties. De maatschappelijke taak van de Parel vraagt om een professionele en betrouwbare manier van werken, op basis van een



integere bedrijfsvoering. Integer handelen gaat verder dan het voldoen aan de door de overheid opgelegde wetten, regels en normen. Het gaat juist om zaken die bij wet of regel niet verboden zijn, maar die wel kunnen leiden tot ongewenst resultaat en gedrag.

De Parel is een maatschappelijk ondernemende stichting, die in maatschappelijk belang werkt. Ons vermogen wordt aangeduid als maatschappelijk kapitaal. Dat brengt onder meer met zich mee, dat we daar met een hoge mate van verantwoordelijkheid mee moeten omgaan. Dat noodzaakt een basishouding. Van hoog tot laag wordt op zorgvuldige wijze omgegaan met geld en middelen van de gemeenschap. Integriteit is hierbij een groot en noodzakelijk goed.

Een ander aspect van integriteit is het met elkaar zorgen voor een veilig werkklimaat.

2.2. UITGANGSPUNTEN

Als we het in deze notitie of in de integriteitscode hebben over collega's of medewerkers, dan bedoelen we iedereen binnen de Parel. Integriteit gaat over basishouding, gedrag en cultuur. Hierbij maken we geen onderscheid tussen gasten, medewerkers en bestuur. Voor iedereen gelden dezelfde regels.

Integriteit is in de eerste plaats een zaak van eigen verantwoordelijkheid. Onze kernwaarden 'met respect voor mens en omgeving', 'gepassioneerd betrokken bij de samenleving' en 'open en aanspreekbaar' hebben nadrukkelijk te maken met integriteit. Integriteit raakt ook begrippen als fraude, zelfverrijking, controle en risicomanagement. Deze meer negatieve lading is niet de basis van ons integriteitbeleid. In plaats van een motie van wantrouwen, nemen we vertrouwen als uitgangspunt. We gaan er vanuit dat iedereen vanuit de gewenste basishouding te werk gaat. Het beleid en de integriteit-code zijn richtlijnen, die in geval van twijfel kunnen helpen om de juiste keuze te maken.

Het integriteitbeleid is een richtlijn waarin we aangeven wat we van onze medewerkers verwachten en wat onze gasten, vrijwilligers en leveranciers van ons mogen verwachten. In processen, procedures en reglementen hebben we afspraken vastgelegd over hoe we te werk gaan. Belangrijk uitgangspunt van ons integriteitbeleid is het principe 'pas toe of leg uit'. We komen de gemaakte afspraken na, we handelen conform de waarden en normen van de Parel en de bijbehorende gedragsregels. Daar waar we afwijken, geven wij hiervoor een onderbouwde uitleg. Dat doen we vooraf en we laten er een bestuurder een akkoord op geven. We geven de uitleg niet pas wanneer er om wordt gevraagd.

De integriteitscode vormt een leidraad waarin we aangeven wat we verwachten, het geeft geen stelsel van gedetailleerde regelgeving. Dat streven we ook niet na. Het gaat niet om de letter, wel om de geest. Daarmee is de code niet vrijblijvend. Integendeel; indien consequent toegepast kunnen 'zachte waarden' keihard zijn.

Het is goed om met elkaar in gesprek te gaan over de betekenis van het integriteitbeleid en de -code voor het handelen in de dagelijkse praktijk. Niet altijd is vast te leggen wat 'goed' of wat 'fout' is. Iedereen heeft een persoonlijke verantwoordelijkheid bij de afweging. Er zit tussen het witte en zwarte gebied een behoorlijk grijs deel. En dan is het bespreekbaar maken de kern. In gesprek kun je samen bepalen waar in een betreffende situatie de Parel voor staat.

Integriteit is onderdeel van de cultuur van de organisatie. Het bestuur heeft een belangrijk aandeel in deze cultuur. Daarom is voorbeeldgedrag door hen van wezenlijk belang. Open en transparant handelen speelt hierbij een rol. Het is een open deur, maar wie integriteit van medewerkers en collega's verlangt, moet zelf ook integer handelen, dat uitdragen én hierop aanspreekbaar zijn.

Binnen de Parel is functiescheiding een belangrijk ordenend principe bij het inrichten van onze processen en mandaatstructuur.

Zeker bij fraudegevoelige (financiële) handelingen gaan we uit van het ‘vier-ogen-principe’ (of ‘tweehandtekeningen-principe’). Dat betekent dat bijvoorbeeld facturen en declaraties altijd door een bestuurder en de accountant afzonderlijk worden behandeld. Het principe geldt als controlemethode.

2.3. BORGEN VAN INTEGRITEIT

In de wetenschap dat we integer handelen niet kunnen (en ook niet willen) ‘dichtregelen’, hebben we het wel zoveel mogelijk structureel geborgd binnen de Parel. Het raamwerk en de samenhang der dingen wordt hieronder geschetst.

- Wet- en regelgeving overheid: we hebben te maken met wet en regelgeving, bijvoorbeeld Wet persoonsregistratie en de AVG waaraan we moeten voldoen en waarover we ons moeten verantwoorden.
- Gedragscodes: we onderschrijven en houden ons aan vier codes:
 - Governancecode welzijn en maatschappelijke dienstverlening.
 - NVP sollicitatiecode
 - Gedragscode van de Parel.
 - Integriteitscode de Parel.

Deze codes publiceren wij op onze website en wij zijn hierop aanspreekbaar.

- Melden misstanden: er zijn meerdere manieren voor medewerkers en belanghouders om mogelijke misstanden te melden:
 - aan de hand van de klokkenluideregeling de Parel;
 - via de vertrouwenspersoon;
 - via het bestuur van de stichting;
 - via de klachtenregeling.
- Controllerfunctie: de controllerfunctie is extern belegd bij onze accountant. Deze is door zijn beroepseed aanspreekbaar op integer handelen. Hierdoor heeft deze functionaris vaak een sleutelpositie bij het constateren van integriteitschendingen. Wanneer het gaat om een situatie die een bestuurder betreft moet de controller deze rechtstreeks bij de overige leden van het bestuur melden.
- Statuten en reglementen: in onze statuten en reglementen hebben we onze handelingsvrijheid, de mandatering en tegengaan van belangenverstremgeling geregeld.
- Personele zaken: zoals aangegeven heeft integriteit vooral betrekking op gedrag. Daarmee raakt het al snel personele zaken. Er zijn diverse protocollen en procedures opgesteld die specifiek van toepassing zijn op de medewerkers van de Parel (en geplaatst op de website van de Parel). Het gaat hierbij om:
 - het integriteitsbeleid;
 - de klokkenluidersregeling;
 - het Protocol internet en e-mailgebruik (H 7 gedragscode);
 - de gedragscode voor sociale media;
 - de klachten en geschillenregeling met daarin opgenomen de wettelijk vereiste preventie en bestrijding van ‘psychosociale arbeidsbelasting’ (PSA);
 - het agressieprotocol.
- Werving & selectie: tijdens het werven en selecteren van nieuwe medewerkers houden we ons o.a. aan de sollicitatiecode van de NVP en maken we gebruik van functiebeschrijvingen. Hierin is de vertaling van integriteit en integer handelen verwerkt. In selectiegesprekken besteden we nadrukkelijk aandacht aan integriteit c.q. aan de houding van de kandidaat ten opzichte van integriteitsrisico's in de functie. Bij het aannemen van nieuwe medewerkers

vragen we standaard om het tonen van de originele diploma's en identificatiebewijs en vragen we een verklaring omtrent gedrag (VOG) aan.

- Dilemmatrainingen: om integriteit goed te borgen, moeten we het onderwerp levendig houden. Vaak lijkt het of het stellen van een vraag met betrekking tot integriteit, ook impliceert dat de integriteit in twijfel wordt getrokken. En dat is niet wenselijk. Het onderwerp staat periodiek, minimaal een keer per jaar, op de agenda's van het bestuur en het werkoverleg. Dit moet er aan bijdragen dat integriteit openlijk besproken kan worden. Doel is om integriteit en de afwegingen die daarbij horen, structureel onderwerp van gesprek te laten zijn binnen teams en de hele organisatie. Het gaat om bewustwording van wat we vinden wat wel en wat niet kan.
- Verantwoording: in het jaarverslag de Parel nemen we het onderwerp integriteit op.

3. INTEGRITEITSCODE

3.1. WAT IS EEN INTEGRITEITSCODE?

In het eerste deel van deze beleidsnotitie is toegelicht wat de Parel onder integriteit verstaat en welke beleidsuitgangspunten er gehanteerd worden. In de integriteitscode beschrijven we waar we als de Parel voor staan, wat we nastreven en welk gedrag we vinden dat daar wel en niet bij hoort. Integer handelen is in eerste instantie een zaak van eigen verantwoordelijkheid en een kwestie van waarden en normen. Het is ondoenlijk en niet wenselijk om integriteit in een allesomvattend systeem van regels en procedures te omvatten.

Het is zinvol om deze gedragsregels op te schrijven en toe te lichten. Het helpt om een kader mee te geven waarbinnen je kunt opereren, waarbij wordt aangegeven wat acceptabel is en wat niet. Het is een handvat om in geval van twijfel met elkaar in gesprek te gaan. Als regels ontbreken of niet helder zijn, dan oordelen we zelf en handelen we op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde en sociale, ethische normen.

In de integriteitscode geven we aan hoe we als collega's met elkaar omgaan, de manier waarop de Parel met haar medewerkers omgaat en de wijze waarop we zaken doen, zowel met onze bezoekers en vrijwilligers als met onze leveranciers. Dit document is verwant aan de gedragscode.

3.2. WIE IS EN WAT WIL DE PAREL?

Onze missie, visie en kernwaarden zeggen alles over de houding en het gedrag waar onze bezoekers, medewerkers en partners op mogen rekenen. Ze drukken uit wie de Parel is. Wat er ook gebeurt en hoe de omstandigheden zich ook aandienen: hier houden we onszelf en elkaar aan. Het zijn principes waar onze omgeving ons altijd op mag aanspreken.

ONZE MISSIE

- De Parel van Riel is een dagbeleving voor kinderen en volwassenen met een verstandelijke beperking van 6 tot 50 jaar.
- Het programma van de dagopvang wordt bepaald vanuit de behoefte en interesse van de gasten.
- Het maken van keuzes en de eigen verantwoordelijkheid liggen voor-zo-ver mogelijk bij de gast.

- We gaan uit van het individu en de plaats van het individu in de dynamiek van de groep. Wij moedigen eigen initiatief en aan en zijn gefocust op ontwikkeling en talenten. Via een uitgebreide intake wordt de ontwikkelings- en de recreatieve behoefte van de gast bepaald.
 - De groep heeft een vorm van zelfregie. De begeleiders zijn coaches die de groep helpen leren. De coaches trekken zich terug als er een groepsdynamiek ontstaat.

ONZE VISIE

- een dagbesteding voor verstandelijk beperkte kinderen van 4 tot 12 en 13 tot 18 jaar (gerealiseerd);
- een dagbesteding voor verstandelijk beperkte volwassenen van 18 tot 50 jaar (gerealiseerd);
- logeerweekenden voor volwassenen en kinderen die gebruikmaken van de dagbesteding (gerealiseerd);
- hoofdkantoor van de Parel van Riel (gerealiseerd);
- kenniscentrum voor innovatieve ontwikkelingen voor verstandelijk beperkten (2022);
- een woonvoorziening voor volwassenen (gerealiseerd 2022);
- een dagbesteding voor EMB-gasten (2023);
- de Parelacademie (2025).

ONZE KERNWAARDEN

De onderstaande kernwaarden staan binnen de Parel centraal en zijn bepalend voor de wijze waarop wij uitvoering geven aan onze activiteiten.



We beschouwen het bovenbeschreven profiel ook als richtinggevend voor het handelen van onze medewerkers.

3.3. HOE GAAN WE MET ELKAAR OM?

Onderling respect en gelijkwaardigheid vormen de basis voor omgangsvormen, zowel binnen als buiten de organisatie. In de menselijke sfeer is respect van groot belang.

Respect voor elkaar hebben, betekent ook verdraagzaam en tolerant zijn en dus respect hebben voor andersdenkenden.

Wat de Parel presteert, is het resultaat van de inzet van alle medewerkers, de gasten en de vrijwilligers. Samen zijn wij verantwoordelijk voor het goed functioneren van de organisatie. Iedere

medewerker heeft specifieke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De manier waarop we met elkaar omgaan is gebaseerd op gelijkwaardigheid.

Dat betekent bijvoorbeeld dat we:

- verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen handelen;
- aanspreekbaar zijn op ons gedrag;
- goed naar elkaar luisteren en elkaar serieus nemen;
- elkaar met respect behandelen;
- ongewenste omgangsvormen, (seksuele) intimidatie en geweld vermijden;
- onze mening kunnen geven;
- met elkaar en niet over elkaar praten;
- het belang van de totale organisatie belangrijk vinden, naast het belang van ons eigen onderdeel of ons persoonlijk belang;
- problemen snel bespreekbaar maken;
- elkaar op fouten aanspreken en elkaar complimenten durven geven;
- afspraken en toezeggingen nakomen en op tijd verschijnen.

3.4. HOE GAAT DE PAREL MET MEDEWERKERS OM?

de Parel eist het nodige van de medewerkers. Van medewerkers wordt verwacht dat ze zich inzetten om onze doelstellingen te realiseren. Dat betekent nogal wat. We vragen bijvoorbeeld:

- bereidheid om in te springen als er gaten vallen in de bezetting;
- flexibel zijn en verder kijken dan de eigen taakomschrijving.

We stimuleren medewerkers om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen én de houding te hebben om zich hierover te verantwoorden. We ontwikkelen de competenties die daarvoor nodig zijn en we brengen coachend leidinggeven in de organisatie.

De Parel vraagt zoals aangegeven veel van haar medewerkers. De werknemers mogen, naast een goed arbeidsvoorwaardenpakket, veel van de Parel verwachten. Denk hierbij aan zaken als:

- een stijl van leidinggeven die medewerkers serieus neemt en in hun waarde laat;
- correcte en snelle communicatie over de besluiten die door de stichting worden genomen;
- een goed introductieprogramma voor nieuwe medewerkers;
- een veilig werkklimaat waarin in principe alles bespreekbaar gemaakt kan worden en ook de bestuurders op hun gedrag aangesproken kunnen worden;
- mobiliteit en opleidingsmogelijkheden de nodige aandacht krijgen.

3.5. HOE GAAT DE PAREL OM MET HAAR GASTEN, OUDERS, VERZORGERS, BEZOEKERS EN VRIJWILLIGERS?

de Parel bestaat dankzij het feit dat mensen een beroep doen op de diensten van de Parel. Anders gezegd: de Parel heeft een breed scala aan gasten, ouders, verzorgers, bezoekers en vrijwilligers. Wil je respect krijgen, dan zal je het ook moeten geven. Medewerkers van de Parel dienen zich

bewust te zijn van het feit dat ze werkzaamheden verrichten in het belang van de maatschappelijke functie van de Parel en haar gasten, ouders, verzorgers, bezoekers en vrijwilligers. We hoeven uiteraard niet alles te accepteren, maar we verwachten dat medewerkers zich altijd professioneel en respectvol gedragen. Meningsverschillen horen erbij en als je kunt accepteren dat die er zijn en handelt vanuit verbinding, kan dit in gezamenlijkheid tot een betere oplossing leiden.

Het is volkomen vanzelfsprekend dat we:

- gasten, ouders, verzorgers, bezoekers en vrijwilligers behandelen zoals we zelf behandeld willen worden;
- iedereen fatsoenlijk te woord staan en communiceren in begrijpelijke taal;
- goed bereikbaar zijn;
- afspraken nakomen;
- begrip tonen, begrip hebben en de tijd nemen;
- klachten serieus nemen;
- niet discrimineren naar afkomst, uiterlijk, sekse of godsdienst, of wat dan ook;
- geen misbruik maken van onze positie;
- uitgaan van principes als rechtvaardigheid, eerlijkheid en duidelijkheid.

3.6. DE PAREL, LEVERANCIERS EN SAMENWERLINGSPARTNERS

de Parel verwacht dat leveranciers en samenwerkingspartners waarmee zij zaken doet, het vertrouwen niet schaden. Zakelijke afspraken worden van beide kanten stipt nagekomen. De Parel doet geen zaken met partijen als dat leidt tot overtreding of omzeiling van wetten en regels. Bij het afsluiten van contracten maken de medewerkers objectieve en zakelijke afwegingen. Bij het verlenen van opdrachten passen we functiescheiding toe ten opzichte van het toezicht op de uitvoering. Overeenkomsten worden schriftelijk vastgelegd en consequent nagekomen.

Essentieel in de omgang met leveranciers is dat:

- onze medewerkers zaken en privé gescheiden houden;
- we een transparant aanbestedingsbeleid voeren;
- we onze relaties op de hoogte stellen van onze integriteitscode;
- volstrekt duidelijk is dat niemand bij de Parel hoeft aan te komen met steekpenningen of vergoedingen (zie ook bij geschenken en giften);
- we niet meewerken aan ontoelaatbare belangenverstremgeling, nevenfuncties of nevenactiviteiten.

3.7. SPECIFIEKE THEMA'S

Op basis van het voorgaande is het goed om bij een aantal zaken specifieker stil te staan. Het betreft:

- onverenigbaarheid en belangenverstremgeling;
- het aannemen van geschenken en giften;
- het gebruik van informatie;
- de scheiding tussen werk en privé;

- het gedrag op de werkplek, in de samenleving en het gebruik bedrijfseigendommen.

3.7.1. ONVERENIGBAARHEID EN BELANGENVERSTRENGELING

Iedereen heeft familie, vrienden, kennissen, buren en relaties. Daarnaast is menig een nog maatschappelijk actief bij een vereniging of stichting, in de politiek enzovoort. Met alle collega's tezamen betekent dat een ongelooflijk netwerk aan relaties en belangen. Wij gaan er vanuit dat bij zakelijke onderhandelingen tussen de Parel en derden, of bij mogelijke sponsoractiviteiten, collega's open zijn in het uitspreken van hun eventuele belangen. Mocht er sprake zijn van tegenstrijdigheid of onverenigbaarheid van belangen, dan zullen we per situatie afspraken maken hoe we hiermee omgaan. Dit kan betekenen dat er afspraken worden gemaakt over betrokkenheid, informatievoorziening, enzovoort. Het is duidelijk dat naarmate de onverenigbaarheid nadrukkelijker is, de gevolgen en afspraken strikter en verdergaand zullen zijn. We willen uiteraard niet het netwerk van alle medewerkers in kaart brengen en houden. Wij gaan ervan uit dat iedereen binnen de Parel aanvoelt of er sprake is van mogelijke belangentegenstellingen. Als iemand twijfelt, dan overlegt hij met de voorzitter. We gaan er van uit dat mensen ook op dit punt elkaar aanspreken.

Dat staat los van het feit dat voor het vervullen van (betaalde) nevenfuncties de bestaande cao-afspraken gelden: schriftelijke toestemming vooraf is hierbij het uitgangspunt.

3.7.2. HET AANNEMEN VAN GESCHENKEN EN GIFTEN

We zijn zeer terughoudend in het aannemen van geschenken en giften door medewerkers. Alle geschenken in geld of in natura van boven € 50 worden niet geaccepteerd. Bij de vaststelling van dit bedrag hebben we gekeken naar wat in de overheid bij het definiëren van integriteitbeleid wordt geaccepteerd. Van elk aanbod wordt altijd melding gemaakt bij een bestuurder. Het bestuur zal bezien het geschenk acceptabel is, of er wordt contact gezocht met de aanbieder om aan te geven dat de Parel een dergelijk aanbod niet accepteert.

Voor geschenken en giften onder de € 50 met een alledaags karakter (fles wijn, bos bloemen, etentje) wordt een uitzondering gemaakt. Als je bij een specifiek project intensief hebt samengewerkt, moet het mogelijk zijn dat hier op een andere wijze bij wordt stilgestaan. Een dergelijke zaak heeft niets met gebrek aan integriteit te maken. Een gever van een dergelijke attentie verwacht geen enkele tegenprestatie. Het is een groot woord, maar anders gezegd: we zijn ook niet 'chantabel' op basis van een fles wijn. Mocht een gever ook maar enigszins zinspelen op een tegenprestatie, dan nemen we uiteraard geen enkele gift aan en geven dat door aan de voorzitter. We ontvangen nooit geschenken op onze privéadressen.

Soms worden mensen uitgenodigd voor een activiteit. Als de materiële waarde van het aanbod meer dan € 50 bedraagt, bijvoorbeeld deelname aan een duur symposium, bezoek van een voetbalwedstrijd in de VIP-box enzovoort, dan nemen we het aanbod niet aan. Een excursie kan best functioneel zijn; als die functioneel is, dan betalen we die ook zelf.

Ook hiervoor geldt dus het uitgangspunt 'pas toe of leg uit'. Als een betrokken collega vindt dat een en ander toch passend is, vindt overleg plaats met het bestuur.

Voor andere zaken onder € 50 geldt dezelfde basishouding als voor de overige giften van onder dat bedrag. Bij het al of niet aanvaarden van deze giften geldt echter wel nog een aantal aanvullende afspraken:

- in de eerste plaats wordt van een aanbod altijd direct melding gemaakt aan het bestuur;
- de noodzaak en aard van het informele contact dienen altijd kritisch te worden bekeken: de onafhankelijkheid van de Parel dient altijd gewaarborgd te zijn;



- wanneer een bestuurder op enig moment een aanbod krijgt terwijl er in dezelfde periode onderhandelingen zijn of in gesprek zijn over een opdrachtverlening, wordt de gift, ook al is deze onder de € 50 geweigerd
- het gaat naast het geschenk zelf de proportionaliteit, wat is het, welke waarde vertegenwoordigt het, ook om het moment waarop; de timing.

3.7.3. HET GEBRUIKEN VAN INFORMATIE

Medewerkers van de Parel gaan zorgvuldig om met de informatie waarover zij vanwege hun functie bij de Parel, of anderszins beschikken. Dat betekent dat oneigenlijk gebruik van kennis en informatie niet is toegestaan. Bij het hanteren van die informatie worden bovendien de normale privacy regels in acht genomen. Medewerkers zijn zich er ook van bewust dat de informatie die hen bereikt en waarover ze beschikken, zorgvuldig moet worden bewaard. Onbevoegden mogen er geen kennis van kunnen nemen. Een en ander is opgenomen in ons AVG beleid dat als zodanig op de website geplaatst is.

3.7.4 DE SCHEIDING TUSSEN WERK EN PRIVÉ

We hebben al aangegeven dat we geen misbruik mogen maken van onze positie. Bij een privéopdracht aan een bedrijf waar de Parel ook mee samenwerkt, zal altijd sprake moeten zijn van een zakelijke transactie. We vinden het niet tot de verantwoordelijkheid van de Parel horen om vervolgens te toetsen of bij elke samenwerking en opdracht ook elke keer afdracht van sociale lasten en belastingen plaatsvindt of niet. Dat behoort tot de verantwoordelijkheid van betrokkenen. Maar samenwerking zonder een zakelijke basis kan leiden tot een vergelijkbare situatie als een gift van meer dan € 50 en dat is niet acceptabel. We moeten elkaar altijd recht in de ogen kunnen blijven kijken.

Het is niet toegestaan om tot eigen voordeel, of tot voordeel van vrienden enzovoort, op een onrechtvaardige manier voorrang te krijgen waar het de dienstverlening van de Parel betreft. Aan de andere kant hoeven mensen geen nadeel te hebben van het feit dat je bij ons werkt. Ook hier begint het met openheid naar het bestuur. Als een medewerker door omstandigheden in de problemen komt, zullen we helpen en bijstaan bij het vinden van een oplossing. Afwijken van de bestaande regels en afspraken met betrekking tot rechtvaardigheid, rangorde en beleid of anderszins, zullen echter terughoudend en uitsluitend door het bestuur kunnen worden gemaakt.

Bij de scheiding tussen werk en privé gaat het ook over de grens tussen het publieke en private domein. Elke medewerker is altijd ambassadeur van de Parel. Ook al ben je niet bezig met de zaak, een deel van je private domein is zichtbaar voor het publiek. Voorbeeld: als de voorzitter op zijn vrije zondag door Riel loopt, moet hij zich er bewust van zijn dat hij ook dan openlijk zichtbaar is en dus optreedt als ambassadeur van de Parel. Denk bij de grens tussen het publieke en private domein ook aan de sociale media. Uitlatingen op Twitter, Facebook, LinkedIn enzovoort, kunnen een groot effect hebben. Dat betekent dat je bewust en zorgvuldig omgaat met sociale media. (zie ook de Gedragscode).

3.7.5. HET GEDRAG OP HET WERK, IN DE SAMENLEVING EN HET GEBRUIK BEDRIJFSEIGENDOMMEN

Medewerkers van de Parel zijn zich ervan bewust dat zij werkzaamheden verrichten in het belang van de maatschappelijke functie van de Parel. Dat betekent dat zij zich, in algemene termen, professioneel gedragen. Over smaak valt niet te twisten, maar, zonder hier expliciet op in te gaan, zijn er grenzen en eisen te stellen aan de kleding van collega's.



Discriminatie in enige vorm of uiting is verboden. De basis in onze houding is respect voor bezoekers, collega's, vrijwilligers en partners van de Parel. Ouders, bezoekers en vrijwilligers worden als gasten behandeld.

Bedrijfseigendommen zoals printers, gereedschap en digitale camera's zijn in principe niet bestemd voor privégebruik. Het gebruik van gereedschappen en materialen van de Parel is na overleg met een bestuurder toegestaan. Hierbij geldt wel, dat het niet mag gaan om het stelselmatig uitoefenen van bedrijfsmatige activiteiten buiten werktijd. Bovendien geldt hierbij dat altijd de toezichts- en veiligheidsvoorschriften in acht moeten worden genomen.

Het structureel gebruikmaken van faciliteiten van de Parel is niet toegestaan, maar af en toe een kopietje of een persoonlijk telefoontje kan natuurlijk wel. Een vergelijkbare handelswijze geldt voor het gebruik van e-mail en internet: beperkt privégebruik is geen probleem, mits het werk er niet onder lijdt. We hanteren hierbij de gedragsregels voor internet en sociale media.

Medewerkers hebben bedrijfseigendommen in bruikleen om hun taken goed te kunnen uitoefenen. Deze middelen zijn veelal ook te gebruiken in een privé-omgeving (denk aan mobiele telefoons en laptops). We gaan er vanuit dat elke medewerker zorgvuldig met deze bedrijfseigendommen omgaat en het privégebruik tot een minimum beperkt.

Tenslotte, het gebruik van alcohol en andere verdovende middelen voor en onder werktijd zijn uiteraard niet toegestaan.

4. GEDRAGSREGELS

Deze gedragsregels zijn ontstaan door de uitgangspunten van ons integriteitbeleid:

- Wij dragen de verantwoordelijkheid voor ons gedrag.
- Wij stellen ons open en transparant op.
- Wij houden ons aan gemaakte afspraken.
- Wij zijn aanspreekbaar en durven anderen aan te spreken.
- Wij spreken vooral met elkaar en niet over elkaar.
- Wij vermijden ongewenste omgangsvormen en gaan respectvol met elkaar; collega's, gasten, ouders, vrijwilligers, bezoekers en zakelijke relaties om.
- Wij zijn alert op onverenigbaarheid en belangenverstrengeling en vermijden alle schijn van omkoopbaarheid.
- Wij zijn terughoudend in het accepteren van geschenken en uitnodigingen.
- Wij gaan zorgvuldig met informatie om.
- Wij aarzelen niet om problemen te melden en gaan in gesprek over dilemma's ten aanzien van integer handelen.
- Wij zijn ambassadeurs van de Parel op het werk en privé en gaan zorgvuldig om met sociale media.

5. SANCTIEBELEID

De cultuur bij de Parel voor wat betreft integriteit is goed. Er is geen concrete aanleiding om te twifelen aan het 'geweten' van medewerkers van de Parel. Wel moeten we stilstaan bij de sanctiemogelijkheden als de gewenste gedragsregels niet worden nageleefd. Het zal duidelijk zijn

dat alles afhangt van de specifieke situatie en de aard en omvang van de overtreding. Bij het vaststellen van de sanctie spelen veel vragen en gegevens een rol:

- Is sprake van eenmalig gedrag of van een patroon?
- Heeft de betrokkene zelf al ingezien dat zijn of haar gedrag niet juist was of niet?
- Is dat op eigen initiatief gebeurd of niet?
- Is er sprake van zelfinzicht en spijt of juist van ontkenning?
- Zijn er meerdere mensen bij betrokken of niet?
- Heeft de betrokkene een voorbeeldfunctie of niet?
- Is de relatie met de leidinggevende en de eventuele ondergeschikten geschaad?
- Hoe is het perspectief hierop in de toekomst?
- Is er sprake van onbewuste onbekwaamheid of van bewust afwijken van gewenst gedrag en regels?
- Is er sprake van schade voor de Parel?

Het sanctiebeleid is hiermee zeker geen spoorboekje. Sancties worden dan ook niet lichtvaardig vastgesteld. Dat gebeurt altijd in overleg door het bestuur. Het sanctiebeleid in de CAO gehandicaptenzorg wordt gevolgd.

Bij een overtreding van een medewerker volgt in elk geval een persoonlijke brief met hierin een berisping en afspraken voor de toekomst. Deze brief wordt vastgelegd in het personeelsdossier en de grootte van, of herhaalde overtreding kan uiteindelijk leiden tot een ontslagprocedure. Tussen berisping en ontslag zit maatwerk waartoe ook bijvoorbeeld het bevriezen van salaris behoort (de facto een negatieve beoordeling). De CAO-gehandicaptenzorg is hierbij richtinggevend