

Integriteit van Organisaties

Integriteitschendingen



Omkoping



Bevoordeling van vrienden, familie, partij



Fraude en diefstal



Dubieuze giften en beloften



Onverenigbare nevenfuncties, activiteiten en/of contacten

Integriteitsschendingen



Misbruik van bevoegdheden



Misbruik en manipulatie van (de toegang tot) informatie



Discriminatie, (seksuele) intimidatie en onfatsoenlijke omgangsvormen



Uitsluiting, pesten

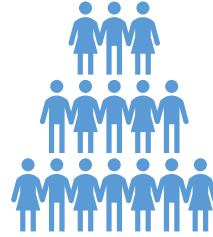


Verspilling en wanprestatie

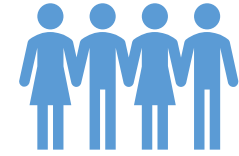


Wangedrag in de vrije tijd

The Toxic Triangle



De Psychopathologie van de
leiding



Afhankelijkheid van de
werknemers



Een cultuur waar geen ruimte is
voor het geven van feedback

Groepsdenken


Een groep die haar eigen kunnen overschat en een gevoel van onaantastbaarheid heeft

Een groep die een onvoorwaardelijk geloof heeft in de eigen moraal en een vijandbeeld van de buitenwereld, en daarnaast de neiging heeft de eigen beslissingen - hoe extreem ook - te rationaliseren.

Pluristic ignorance: Dit is het fenomeen waarbij individuele groepsleden ervan uitgaan dat de overige groepsleden ergens vóór zijn, zolang die geen tegengeluid laten horen, ondanks het feit dat jij zelf tegen bent

De shared information bias.

De groep heeft de neiging heeft meer aandacht te besteden aan informatie die al beschikbaar en bekend is, dan aan informatie die nieuw wordt ingebracht in een groepsdiscussie, hoe relevant deze informatie ook is



The availability bias

Is de neiging van een groep meer aandacht te besteden aan beschikbare en toegankelijke informatie, dan aan minder toegankelijke informatie



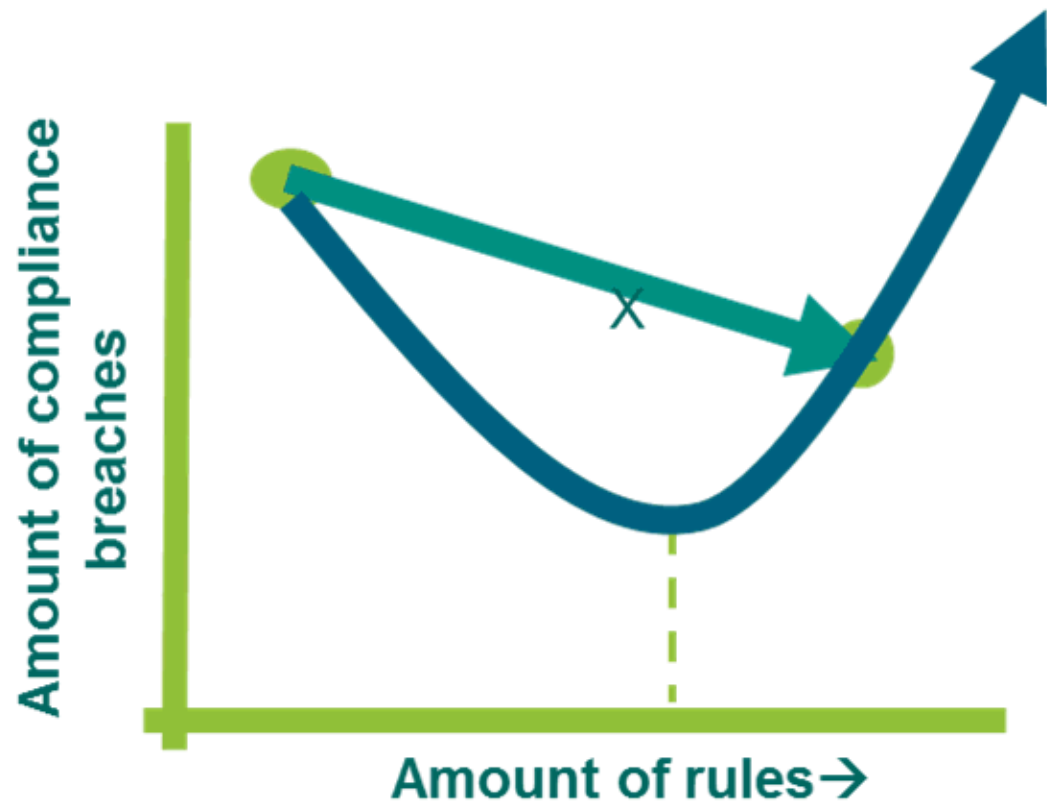
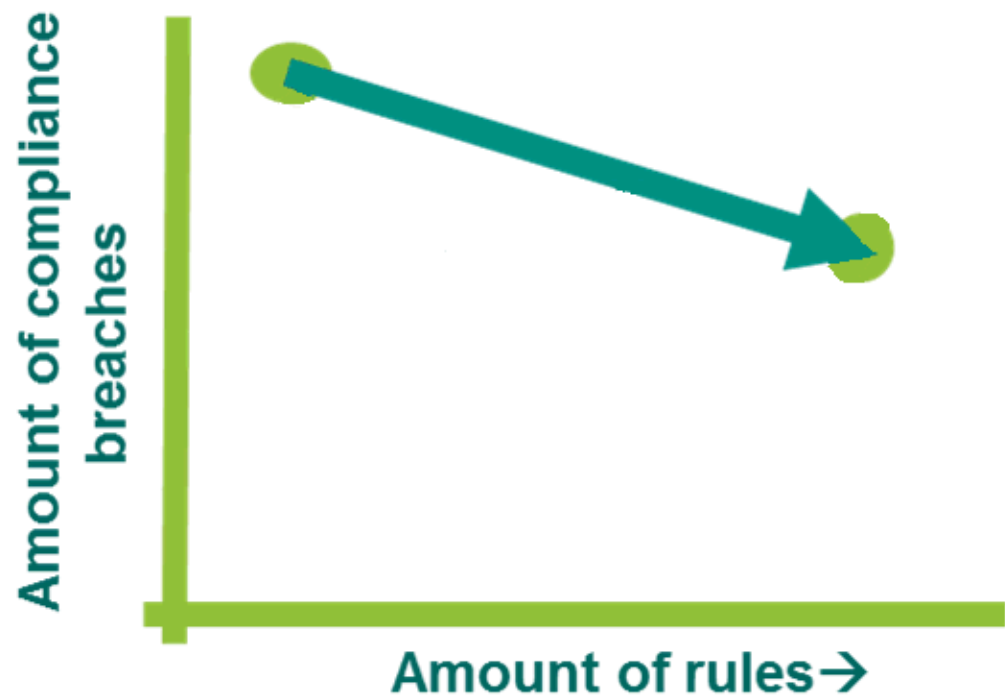
*The
confirmation
bias.*

Dit is de neiging van een groep om meer aandacht te besteden aan informatie die de bestaande hypothesen en opvattingen ondersteunt, dan aan informatie die mogelijke alternatieven ondersteunt.



The anchoring bias

De neiging van individuen en groepen bij ingrijpende beslissingen te focussen op een deel van de beschikbare informatie als een soort anker.



Conclusies



Maak integriteit een onderdeel van het reguliere werk. En maak medewerkers verantwoordelijk voor de resultaten van hun werk.



Maak duidelijk wat er van medewerkers wordt verwacht.



Organiseer een meldpunt voor misstanden.



Voorbeeldgedrag op alle niveau's.



Voer ook de dialoog en reflecteer over de onderlinge groepsdynamiek.

Discussie stellingen

- Het Tucht recht voor de financieele sector in de huidige vormt leidt niet tot veranderingen in de sector
- Als alleen maar relatief kleine zaken voor de tuchtcommissie komen en de grotere overtredingen interne de banken worden afgehandeld wordt de tuchtcommissie een legitimerend instituut
- Van belang is medewerkers zelf waarde afwegingen te laten maken in plaats van het opleggen van steeds meer regels
- Hoe meer regels je oplegt hoe minder mensen zich daaraan gaan houden
- Afdelingen Compliance moeten geïntegreerd worden in het primaire proces