

Inhoud

1. Definitie

Wat is integriteit?

Binnen de Vlaamse Overheid wordt integriteit omschreven als:

Het handelen in overeenstemming met geschreven en ongeschreven waarden en normen die uitdrukking geven aan begrippen als rechtschapenheid, onschendbaarheid, onkreukbaarheid, zorgvuldigheid, zuiverheid van oogmerk, willens en wetens te goeder trouw zijn, betrouwbaarheid en geloofwaardigheid.

Kort samengevat: correct omgaan met mensen én met middelen.

Wat zijn integriteitsschendingen?

Integriteitsschendingen kunnen worden omschreven als het oneigenlijk gebruik maken van positie, kennis, macht, relaties of bevoegdheden ten behoeve van zichzelf of derden. Dit kan gebeuren op verschillende manieren:

- Persoonsgebonden grensoverschrijdend gedrag zoals geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag
- Beroepsgebonden onregelmatigheden zoals diefstal, fraude, belangenvermenging, actieve en passieve corruptie*

*Zie website <https://www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen/integriteitszorg-bij-de-vlaamse-overheid>: definitie integriteit en integriteitsschendingen

2. Visie en doelstellingen

Het OPZC Rekem heeft een visie over integriteit. Deze visie zegt hoe we bekend willen staan en wat we te bieden hebben voor onze omgeving en belanghebbenden:

**WORKSHOP VOOR DIRECTIE OM TOT EEN VISIE EN DOELSTELLINGEN TE KOMEN
VISIETEKST TOEVOEGEN**

We maken de visie concreet met volgende doelstellingen:

WORKSHOP VOOR DIRECTIE OM TOT EEN VISIE EN DOELSTELLINGEN TE KOMEN

DOELSTELLINGEN TOEVOEGEN

3. Waarden en normen

Integriteit is een belangrijk onderdeel van het professioneel handelen van medewerkers. Dat houdt onder meer in dat handelingen en gedrag in lijn moeten zijn met belangrijke waarden en normen van een organisatie.

De waarden van het OPZC Rekem zijn:

- Verbondenheid
- Zorgzaamheid
- Integriteit
- Innovatie

Meer informatie over deze vier waarden kan je terugvinden op onze [website](#) en [intranet](#).

! opmerking: ik zou graag goedkeuring krijgen om deze vier waarden op intranet ergens anders te plaatsen, nl. [hier](#) zodat vanuit de pagina van personeelsbeheer er naar verwezen kan worden voor functieclassificaties, maar ook voor evaluaties. -> dit is ondertussen reeds aangepast op intranet.

Bij de functieclassificaties zou ik een link willen leggen naar het Vlaams competentiewoordenboek.

Op de website van het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) staat de waarde 'innovatie' als volgt toegelicht in het competentiewoordenboek.

Innoveren

Vernieuwen om producten, diensten, processen en structuren te creëren die tegemoet komen aan toekomstige uitdagingen

Niveau 1 – Werkt actief mee aan het vernieuwen van de uitvoering van taken

- Accepteert verandering en vernieuwing
- Staat open voor nieuwe ideeën van anderen en neemt deze mee
- Gaat na of en hoe nieuwe tendensen en ontwikkelingen in zijn functie ingezet kunnen worden
- Stelt bestaande methoden op een gezonde kritische manier in vraag en probeert nieuwe werkwijzen uit
- Zoekt actief naar kansen en mogelijkheden om zijn werk te veranderen en te verbeteren en werkt die uit tot concrete voorstellen

Integriteitsbeleidsplan OPZC Rekem

Niveau 2 – Werkt actief mee aan het vernieuwen van de werking van de entiteit

- Zoekt actief naar mogelijke vernieuwingen die zijn functie en takenpakket overstijgen
- Denkt buiten bestaande kaders en durft experimenteren en improviseren
- Komt met ideeën voor nieuwe producten, processen, diensten ...
- Ziet toepassingsmogelijkheden van nieuwe processen, technieken en methodes en introduceert die
- Zoekt verbinding met anderen die vernieuwing aanbrengen en bouwt mee aan oplossingen voor de toekomst

Niveau 3 – Anticipeert via structurele maatregelen op toekomstige uitdagingen en stimuleert vernieuwing

- Toont lef en zet in op het creatief onderscheidend vermogen van de entiteit of organisatie
- Signaleert nieuwe ontwikkelingen en vertaalt deze in nieuwe activiteiten, diensten of producten met impact op de organisatie
- Wijzigt processen, procedures en structuren om te kunnen beantwoorden aan nieuwe tendensen en toekomstige uitdagingen
- Stimuleert anderen om kritisch te kijken naar de huidige werking en alert te zijn op toekomstige uitdagingen
- Creëert een cultuur die vernieuwend denken stimuleert

4. Bouwen aan integriteit

We werken a.d.h.v. onderstaande bouwstenen rond integriteit. Voor iedere bouwsteen zal er een werkgroep opgericht worden die specifieke acties zal uitwerken.

- a. Sensibilisering
- b. Ethisch leiderschap
- c. Personeelsbeleid
- d. Risicomanagement
- e. Regelgeving

5. Actieplan

Acties voor 2020 - ... (?) *vanuit een koppeling met het ondernemingsplan?*

Iedere actie moet omschreven zijn in preventie, controle-detectie, reactie-sanctie.

- a. Samenstelling van de werkgroep integriteit per bouwsteen + bepalen van jaarbudget
- b. Sensibilisering:
 - i. Techniek: ontwerpen van manieren, technieken om mdw te sensibiliseren via verschillende kanalen en over verschillende thema's

Integriteitsbeleidsplan OPZC Rekem

- ii. Meldpunt(en): bepalen via welke kanalen een mdw melding kan doen van integriteitskwesties
- c. Ethisch leiderschap:
 - i. Visietekst leiderschap
 - ii. Vormingstraject
- d. Personeelsbeleid
 - i. Evaluatie: waarden en normen specifiek laten evalueren in de jaarlijkse en tussentijdse evaluaties
 - ii. Selectie: waarde gebonden competenties specifiek screenen en scoren / motiveren.
- e. Risico-mgt
 - i. Risico-analyse => uitbesteden consultant?
 - ii. Kwetsbare functies:
- f. Regelgeving:
 - i. Deontologische code
 - ii. Vlaams personeelsstatuut
 - iii. AR
 - iv. Ethisch beleid
 - v. Informatieveiligheidsbeleidsplan
 - vi. GDPR beleidstekst