# Voorstelling methodiek risicoanalyse integriteit

|  |  |
| --- | --- |
| **Titel en beknopte beschrijving van project/oefening**  | de kwetsbare functies en de integriteitsrisico’s in kaart brengen |
| **gehanteerde methodologie *(bv proces of functie-georiënteerd, gebaseerd op leidraad van IAVA, ahv handleiding kwetsbare functies, gebaseerd op handboek van BIOS…)* (en bijbehorende documenten)** | De NL methode (gebaseerd op de handreiking kwetsbare functies van BIOS)<http://www.integriteitoverheid.nl/fileadmin/BIOS/data/Toolbox/Handreikingen/Kwetsbare_functies.pdf> |
| **Korte beschrijving van de methode met de verschillende stappen** | * Voor elke functie binnen De Scheepvaart werd per afdeling in samenspraak met het afdelingshoofd nagegaan of er kwetsbare handelingen in voorkomen. Met kwetsbare handelingen worden de handelingen bedoeld die gevoelig zijn voor integriteitsschendingen, zoals bijvoorbeeld het beheren van een budget of het omgaan met gevoelige informatie. De kwetsbare handelingen worden ondergebracht in zes domeinen:
1. geld (budget en onkostennota’s, innen en uitkeren)
2. uitbestedingen aan derden
3. goederen en diensten
4. vertrouwelijke info
5. interne handhaving
6. vergunningen en legitimatiebewijzen

De kwetsbare functies werden geïdentificeerd van hoog (3), gemiddeld (2) en laag (1). Dit moet ons in staat stellen om doelgroepgerichte acties te ondernemen om het risico op integriteitsschendingen te beperken.Vermits integriteit een zaak is van alle personeelsleden binnen De Scheepvaart, werd geen enkele functie als niet kwetsbaar gecatalogeerd.* De bestaande beheersmaatregelen ((intern controlesysteem zoals functiescheiding, IT rechten gescheiden houden, delen van informatie, vierogenprincipe, dubbele handtekening, rotatie, bepaalde software programma’s,...) die de mogelijkheid tot integriteitsschendingen moeten vermijden/beperken werden opgelijst en mee in rekening gebracht bij de inschaling van de kwetsbare functies.
* Validatie van de lijst met kwetsbare functies door het managementteam (gedelegeerd bestuurder, algemeen directeur en de 7 afdelingshoofden).
* opmaak van een actieplan voor 2012 en 2013 per doelgroep
 |
| **Output van de stappen/methode*****(welke documenten, concrete acties,… zijn het resultaat van uw aanpak?)*** | * Workshop integriteit voor het managementteam, N-2 functies en districtshoofden, met mini-dilemmatraining, verkennen rol van leidinggevenden en validatie verdere uitrol in samenwerking met AgO.
* dilemmatraining voor alle personeelsleden met groot risico en indien risico’s niet voldoende gecoverd worden door beheersmaatregelen.
* integriteit als onderdeel van de evaluatie en planning (waardengebonden jaarafspraak in 2013).
* communicatie via bestaande kanalen (intranet, intern magazine,..) en interne overlegstructuren zoals districts- en dienstoverleg, …
 |
| **Verdere stappen*****(wat is het vervolg, hoe zet u het project verder?)*** | Op basis van de analysetabel kwetsbare functies worden verdere beschermende initiatieven uitgewerkt waar nodig. Naast de dilemmatraining moeten sensibilisering, informatie en communicatie (centraal en via de hiërarchische lijn) leiden tot het bespreekbaar maken van integriteit en bij alle personeelsleden.  |
| **Randvoorwaarden en aandachtpunten** | * Integriteit is een traject waarbij de leidinggevenden een cruciale rol spelen.
* Initiatieven worden maximaal gekoppeld aan bestaande (opleiding- of coaching-) trajecten , communicatiekanalen en interne overlegstructuren zoals districts- en dienstoverleg, …
 |
| **contactgegevens: beleidsdomein, entiteit, contactpersoon …** | nv De Scheepvaart, Paula Palmans, afdelingshoofd personeel en communicatiep.palmans@descheepvaart.be tel. 011 23 84 86 |
| **Referentie en documentatiemateriaal** *(materiaal dat u met collega’s kan delen)* | Cfr. supraWorkshop integriteit door AgO (Gerda Serbruyns) |