



Integriteitsrapportage 2022

Integriteit is mensenwerk

Mei 2023

Elke dag beter. Zuid-Holland.

Factsheet 2022 2021

398
50 medewerkers hebben het dilemma spel gespeeld



142
196 eed en beloftes afgenomen



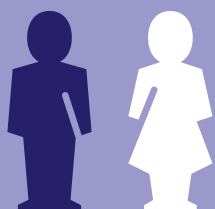
20
54 Bibob onderzoeken

2
4 bijeenkomsten IPO-netwerk weerbaarheid/ondermijning

3
10 bijeenkomsten netwerk integriteit

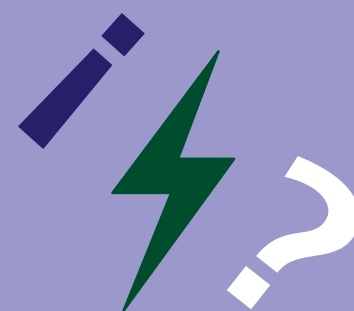


2
4 meldingen vermoedens integriteits-schending



58
17

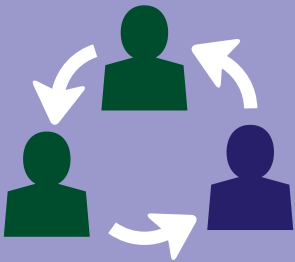
gesprekken vertrouwenspersonen waarvan (uitgesplitst naar onderwerp):



3	28	0	12	7	8
2	7	0	2	4	2
Zakelijke integriteit	Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	(Dreigend) arbeidsconflict	Onveiligheid	Advies algemeen

34

bijeenkomsten
externe IPO-
netwerk
integriteits-
coördinatoren



01

meldingen
vermoedens
van
misstanden

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Visie ambtelijke organisatie op integriteit	6
3	Bespreken en melden	7
4	Uitvoeringsactiviteiten 2022	9
5	Verantwoording over het integriteitsbeleid	12
6	Actiepunten vorig jaar en komend jaar	16

Actiepunten 2023

1. Vaststellen en implementeren van de interne meldprocedure
2. Nota 'Integriteit is van ons allemaal' actualiseren
3. Ambtelijke integriteit onderdeel van grotere opgave Weerbaar bestuur en organisatie



1 Inleiding

Voor u ligt de jaarrapportage integriteit 2022 van de provincie Zuid-Holland. In deze jaarrapportage geven wij inzicht in de wijze waarop wij in 2022 uitvoering hebben gegeven aan ons integriteitsbeleid, dat erop gericht is integriteitsbewustzijn en goed ambtelijk handelen te bevorderen en belangenverstrengeling, discriminatie en misbruik van bevoegdheden te voorkomen.

Wij beschrijven de ontwikkelingen die speelden rondom integriteit en de activiteiten die zijn ingezet. Daarnaast wordt in deze rapportage een getalsmatige en inhoudelijke omschrijving van (vermoedens van) integriteitsschendingen gegeven.

1.1 Ontwikkelingen

Het schandaal rondom het televisieprogramma The Voice of Holland, waar medewerkers zich al jaren schuldig bleken te maken aan grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik was voor veel organisaties, zo ook voor de onze, een wake-up call. Spelen dit soort zaken ook bij ons? Voelen onze medewerkers zich veilig genoeg om elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag? Reden genoeg voor de (toenmalige) provinciesecretaris om, samen met collega's van HR en een van de vertrouwenspersonen, in het voorjaar van 2022 een webinar te organiseren rondom dit thema.

Formele meldingen van integriteitsschendingen of van een vermoeden van een misstand zijn bij de provincie Zuid-Holland op één hand te tellen. In 2022 is het aantal meldingen minder dan het jaar ervoor. Uit de resultaten van het recent uitgevoerde werkbelevingsonderzoek (WBO) en de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) komt het algemene beeld naar voren dat de medewerkers de provinciale organisatie als een veilige organisatie beschouwen.

Dit betekent echter niet dat ongewenst gedrag of zakelijke integriteitsschendingen niet voorkomen binnen onze organisatie. Ons medewerkersbestand vormt immers een afspiegeling van de samenleving en wat buiten gebeurt, kan ook binnen gebeuren. We kunnen daarom niet uitsluiten dat er sprake is van ondermelding.

De vertrouwenspersonen zien een forse toename van het aantal keren dat zij door medewerkers benaderd worden om integriteitsdilemma's en ervaringen te bespreken. Ook P-managers en HR-adviseurs voerden regelmatig gesprekken met medewerkers over integriteitskwesaties, van het gebruik van parkeerkaarten tot het aannemen van geschenken en het verrichten van nevenwerkzaamheden. Dit roept het beeld op dat veel zaken langs de informele weg, door middel van gesprekken, worden opgelost en niet leiden tot een formele melding. Wanneer dit leidt tot een voor de medewerker in kwestie bevredigende oplossing is deze ontwikkeling positief te noemen. Medewerkers weten in ieder geval goed hun weg te vinden naar de vertrouwenspersonen.

Toch constateren wij dat het ontbreken van een duidelijke interne klachtenprocedure kan leiden tot willekeurige afhandeling en onduidelijkheden bij melders/klagers, medewerkers en de professionals die betrokken zijn bij de afwikkeling en oplossing van zaken. Daarom werkt het

opgaveteam ambtelijke integriteit in 2023 aan een nieuwe meldprocedure, samen met de ondernemingsraad (OR), de vertrouwenspersonen, de Eenheid Audit en Advies (EAA), betrokken collega's vanuit de afdeling Bestuur en arbeidsjuristen.

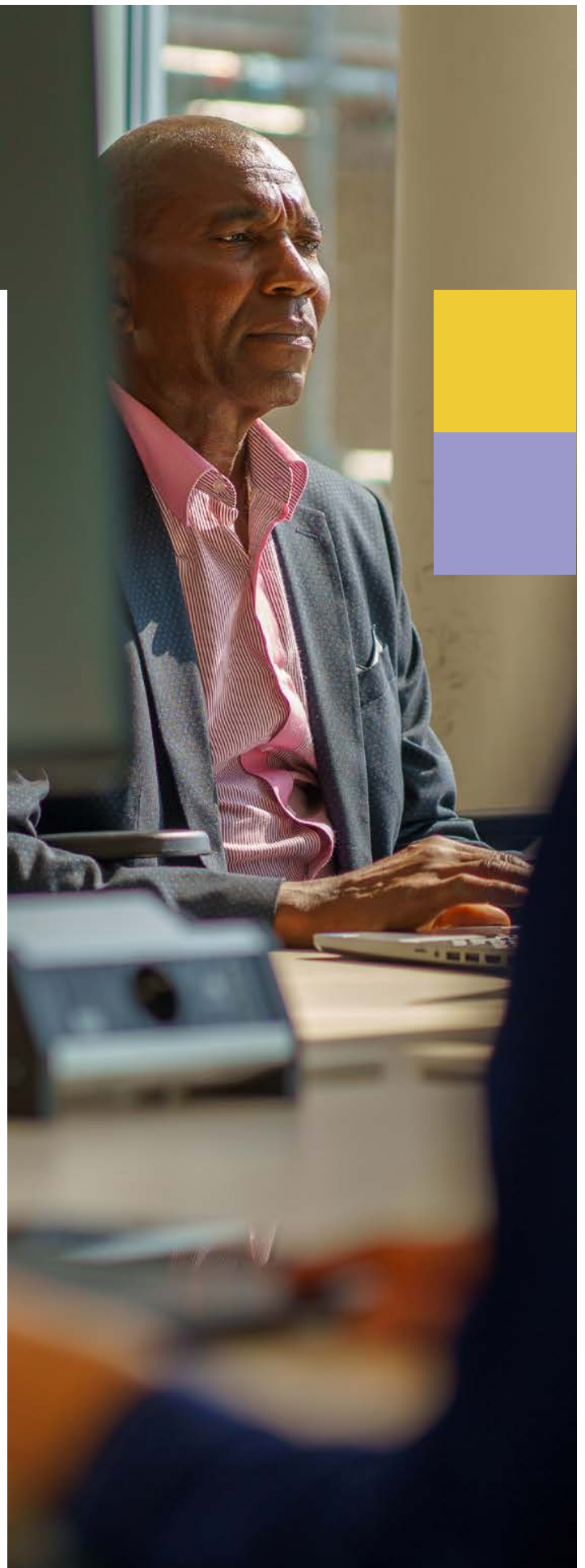
Tot slot hebben de ontwikkelingen vanuit opgavegericht organiseren (OGO) een impact op de verschillende rollen en functies met betrekking tot integriteit. Dit is een belangrijk aandachtspunt voor het komende jaar.


1.2 Afbakening

Provinciale Staten, Gedeputeerde Staten en de ambtelijke organisatie besteden aandacht aan integriteit. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de gedragscode voor volksvertegenwoordigers, bestuurders en de ambtelijke organisatie.

In deze rapportage gaan we alleen in op de ambtelijke integriteit van de provincie Zuid-Holland. Het jaarrapport integriteit geeft kwantitatief en kwalitatief inzicht in het integriteitsbeleid. Hiermee voldoet de provincie Zuid-Holland aan haar wettelijke verplichting. En vooral vervult zij de eigen wens om medewerkers en buitenwereld te laten zien hoe het met de integriteit van haar eigen handelen staat.

In de volgende hoofdstukken zet de provincie haar visie op integriteit uiteen. Met de rapportage licht zij meldpunten en procedures voor integriteit toe, zet zij de uitvoeringsactiviteiten op een rij, geeft zij inzicht in de integriteitsmeldingen en de afhandeling daarvan, verantwoordt zij zich over het gevoerde integriteitsbeleid en benoemt zij actiepunten voor het komende jaar.





2 Visie ambtelijke organisatie op ambtelijke integriteit

De provincie hecht grote waarde aan integer handelen en voert daarom een actief integriteitsbeleid. De nota 'integriteit is van ons allemaal' beschrijft de visie op integriteit en licht de meldpunten voor vermoedens van integriteitsschendingen en de procedures uitgebreid toe. Ook beschrijft deze nota alle regelingen, wettelijke verplichtingen en afspraken. De nota beschrijft de visie van de ambtelijke organisatie als volgt.

2.1 Definitie

De provincie Zuid-Holland ziet integriteit in de eerste plaats als een persoonlijke eigenschap: hanteer je algemeen aanvaarde sociale en ethische normen? Daarnaast gaat het over hoe je handelt en je gedraagt en de morele kwaliteit daarvan. De Ambtenarenwet verwoordt integriteit als 'goed ambtelijk handelen', wat de provincie uiteraard onderschrijft. Behalve als een persoonlijke eigenschap ziet de provincie integriteit ook als een indicator voor hoe betrouwbaar de organisatie is.

We onderscheiden *zakelijke* en *sociale* integriteit.

Zakelijke integriteit omvat thema's als fraude, corruptie, chantage en ondermijning. Dit gaat over hoe je omgaat met informatie, of je geschenken en giften aanneemt of uitnodigingen voor lunches, diners, recepties en dergelijke accepteert. Denk ook aan diefstal, inclusief meenemen van (al afgeschreven) provinciale eigendommen zonder toestemming en aan ondermijnende activiteiten.

Sociale integriteit gaat over ongewenst gedrag. Denk aan pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld.

De provincie Zuid-Holland heeft een aantal kernwaarden voor integer handelen geformuleerd. Deze kernwaarden zijn dienstbaarheid, professionaliteit, onafhankelijkheid, verantwoordelijkheid, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid. Deze waarden vormen een breed en soms abstract kader voor ethisch handelen van medewerkers. Ze geven aan hoe onze organisatie wil werken en vormen het achterliggende gedachtegoed waarop de normen gebaseerd zijn.

2.2 Veilige werkcultuur

Regels, procedures en protocollen alléén zijn niet voldoende om een veilige werkomgeving te garanderen. Een veilige werkomgeving ontstaat alleen als deze verankerd is in de organisatiecultuur. Een cultuur waarbinnen op een gezonde manier wordt gecommuniceerd, medewerkers zich op hun gemak voelen om ideeën aan te dragen, feedback te geven en men met tact en respect met elkaar omgaat. Een cultuur die verantwoordelijkheid nemen aanmoedigt. Hierdoor voelen werknemers zich niet alleen verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun werk, maar ook voor hun gedrag.



Daarnaast ligt er veel verantwoordelijkheid bij managers om ervoor te zorgen dat teamleden zich psychologisch veilig voelen.

Een veilige werkcultuur bevorderen vraagt kortom om voortdurende afwegingen in complexe situaties, waarbij er niet altijd een eenduidige oplossing is. Er zijn oneindig veel specifieke situaties te bedenken die zich niet in protocollen laten vangen. Het is daarom belangrijk om ongewenste omgangsvormen bespreekbaar te maken. Allereerst binnen de organisatie, maar leren van anderen kan ook veel opleveren. Zo kan het bedrijf opgedane kennis en ervaring over (on)gewenste omgangsvormen in de organisatie borgen.

Een veilige werkcultuur is nooit 'af', maar een continu proces waarbij er altijd ruimte is voor verbetering.

3 Uitvoerings-activiteiten 2022

In 2022 heeft de provincie Zuid-Holland een aantal activiteiten ondernomen om goed ambtelijk (integer) handelen te bevorderen. Hieronder staan deze activiteiten op een rijtje.

3.1 Eed of belofte

Nieuwe medewerkers bij de provincie leggen binnen twee maanden na indiensttreding de eed of belofte af. Dit gebeurt tegenover de provinciesecretaris, in aanwezigheid van een getuige, meestal de P-manager. In 2022 kon dit weer in een fysieke bijeenkomst in plaats van digitaal plaats vinden. Rondom de eed of belofte is een programma opgezet, waarin de nieuwe medewerkers worden meegenomen in de diverse aspecten van integriteit. Zo krijgen zij informatie over de vertrouwenspersonen, de Wet open overheid (Woo), ondernijning en Bibob. Externe medewerkers die geen eed of belofte afleggen, tekenen een integriteitsverklaring. In 2022 legden 182 medewerkers, 10 trainees en 4 medewerkers van de griffie de eed of belofte af.

3.2 Dilemmaspel

Het dilemmaspel is vorig jaar in totaal door 398 medewerkers gespeeld. Dit voor ons op maat gemaakte spel met verschillende integriteitsdilemma's uit onze praktijk wordt gespeeld tijdens het programma rondom de ambtseed. Daarnaast wordt het op verzoek decentraal in diverse teams gespeeld.

3.3 Webinar

Op 2 februari 2022 heeft er een Webinar over sociale integriteit plaatsgevonden naar aanleiding van de gebeurtenissen rondom het televisieprogramma The Voice. Aanwezig waren de (toenmalige) provinciesecretaris, een collega van HR en een van de vertrouwenspersonen. In dit Webinar ging het gesprek over ongewenst gedrag. Aan de hand van stellingen werd duidelijk dat situaties niet altijd zwart-wit zijn en niet door iedereen op dezelfde manier ervaren worden. Een van de vertrouwenspersonen lichtte toe welke stappen een medewerker kan zetten als hij of zij wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag. Het Webinar werd goed bezocht en gezien het aantal reacties en de vragen die werden gesteld door medewerkers tijdens de uitzending blijkt dat het onderwerp leeft.

3.4 Werken aan nieuwe meldprocedure

Naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand die niet conform de regeling 'melden vermoedens van een misstand' is verlopen, is onderzoek naar het verloop van het interne proces gedaan. Er is geconstateerd dat er een duidelijke interne meldprocedure moet komen, die duidelijkheid biedt voor zowel melders medewerkers en de professionals die betrokken zijn bij de afwikkeling en oplossing van zaken.

Daarom gaat het opgaveteam ambtelijke integriteit een nieuwe meldprocedure ontwerpen en vaststellen. Het team doet dit samen met de ondernemingsraad (OR), de vertrouwenspersonen, de Eenheid Audit en Advies (EAA), betrokken collega's vanuit de afdeling Bestuur en arbeidsjuristen. Deze meldprocedure zal de bestaande werkwijze van de 'escalatieladder' uit de nota 'Integriteit is van ons allemaal' vervangen.

In de meldprocedure zal aandacht zijn voor:

- de diverse meldgronden;
- bij wie je moet melden;
- wat je kunt melden;
- wat er gebeurt als je meldt;
- aandacht voor (privacy)bescherming van melder en eventuele beklagde;
- de termijnen voor afhandeling van de zaak en termijnen voor tussentijdse informatie over de stand van zaken;
- uitleg en informatie over de verschillende rollen, verantwoordelijkheden en nodige acties tijdens een meldprocedure.

Met een vernieuwde meldprocedure dragen we bij aan het bevorderen van veiligheid, het versterken van onafhankelijkheid (voor een eerlijke en betrouwbare interne afhandeling van zaken) en vergoten van de toegankelijkheid.

Niet minder belangrijk is dat er in de procedure ook een plaats wordt ingericht voor een centraal meldpunt integriteit in de organisatie. Een centraal meldpunt is een van de aanbevelingen uit het eerder genoemde onderzoek naar het verloop van de procedure. Het is ook een van de aanbevelingen uit het rapport van het Verwey-Jonker instituut naar de weerbaarheid van de organisatie tegen ondermijnende activiteiten, 'Weerbaar Zuid-Holland'.

3.5 Werkbelevingsonderzoek

In november 2022 heeft het werkbelevingsonderzoek onder alle medewerkers van de provincie plaatsgevonden. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat wij hoog scoren op de modules 'sociale veiligheid' (score 7,7) en '(on)gewenste omgangsvormen' (score 8,9). Medewerkers ervaren een sociaal veilig klimaat waarin ze voor zichzelf durven op te komen en voelen zich veilig elkaar van feedback te voorzien. Er heerst een sociaal veilig en inclusief klimaat. Hierbij moet worden opgemerkt dat de scores verschillen per afdeling/team. Er zijn geen teams die een onvoldoende scoren.





4 Verantwoording over het integriteitsbeleid

Hoewel de provincie Zuid-Holland haar uiterste best doet integer gedrag te bevorderen en integriteitsschendingen te voorkomen, komen (vermoedens van) integriteitsschendingen voor. In dit hoofdstuk volgt een overzicht van de meldingen. In 2022 is het aantal meldingen ten opzichte van 2021 gehalveerd (van 4 naar 2 meldingen) Bij de vertrouwenspersonen is het aantal gesprekken ten opzichte van 2021 gestegen, van 17 naar 58 gesprekken.

4.1 Meldingen, onderzoeken en gesprekken integriteit

4.1.1 Regeling melden vermoedens van een misstand

Deze regeling heeft een eigen pagina op het intranet voor alle interne en externe medewerkers. De pagina licht de regeling toe en verwijst naar de nota 'Integriteit is van ons allemaal' en de regeling zelf, die als bijlage 2 is opgenomen bij de cao. Ook de nota gaat uitgebreid in op de regeling. De regeling is onderdeel van het takenpakket van de vertrouwenspersonen en zij zijn samen met leidinggevenden ook meldpunt voor een vermoeden van een misstand. Vooral tijdens het dilemmaspel is ruim aandacht besteed aan de regeling en de procedure.

Het afgelopen jaar was er geen melding van vermoeden van een misstand (klokkenluidersregeling).

4.1.2 Meldingen vermoeden van een zakelijk integriteitsschending

In 2022 is er geen melding binnen gekomen over een vermoeden van een zakelijke integriteitsschending.

4.1.3 Sociale integriteit

In 2022 is er één onderzoek verricht naar vermeende discriminatie/geen goed werkgeverschap. Op basis van hoor en wederhoor is geconcludeerd dat hiervan geen sprake was en is de klacht ongegrond verklaard.

4.1.4 Meldingen bij het Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG)

In het jaar 2022 is er één melding binnengekomen bij de LKOG. Deze klacht is na onderzoek ongegrond verklaard.

4.1.5 Adviezen

Naast deze meldingen van vermeende schendingen is ook over andere integriteitsdilemma's gesproken met HR en P-managers en voor sommigen advies uitgebracht door HR. Een greep uit de besproken dilemma's:



- Ontvangst grote fles champagne van meer dan 50 euro.
- Uitnodiging diner met overnachting door samenwerkingspartner.
- Overbodige parkeerkaarten die nog tot eind maand geldig waren. Beschikbaar stellen voor medewerkers?
- Nevenwerkzaamheden bij lokale politieke partij.
- In twee gevallen medewerkers lastig gevallen door een externe partij. Tegenwoordig vallend onder 'doxing' omdat digitale middelen zijn ingezet.
- In hoeverre een gedeeltelijk bij de provincie ontwikkelde methodiek ingezet kon worden bij een externe (commerciële) partij.

4.1.6 Preventief integriteitsonderzoek

In 2022 is de Eenheid Audit en Advies een preventief integriteitsonderzoek gestart naar integriteit als onderdeel van opgegevericht werken, de nieuwe organisatiestructuur en werkwijze van de provincie Zuid-Holland.

4.1.7 Wet Bibob

De Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Wet Bibob) geeft de provincie de mogelijkheid om onderzoek te doen naar de integriteit van natuurlijke- en rechtspersonen bij de aanvraag van een vergunning en van een subsidie, bij opdrachtverlening en bij het aangaan van een vastgoedovereenkomst. Ook bij reeds verleende vergunningen, subsidies en opdrachten en bij aangegane vastgoedovereenkomsten kan onderzoek plaatsvinden. Zo kan de provincie voorkomen dat zij ongewild en ongewenst criminele activiteiten faciliteert. De uitvoering van de Wet Bibob gebeurt door het team Bibob.

Veelal wordt eerst een risico-analyse uitgevoerd. In 2022 heeft team Bibob 150 risico-analyses uitgevoerd naar de integriteit en de financiële en organisatorische situatie van ondernemingen en andere rechtspersonen en de daarbij betrokken personen in verband met (mogelijke) opdrachtverlening, subsidieverstrekking en vastgoedtransacties. In 2022 zijn 20 nieuwe Bibob-onderzoeken

gestart en liepen veel van de in 2021 gestarte onderzoeken door. Ook uit Bibob-onderzoeken uit eerdere jaren kwamen nog vele werkzaamheden voort vanwege de besluiten en vervolprocedures op basis van de onderzoeken.

Voor een overzicht van alle werkzaamheden van team Bibob voor bewaking van de integriteit van de provincie verwijzen wij naar het jaarverslag van team Bibob, dat in mei 2023 verschijnt.

4.1.8 Vertrouwenspersonen

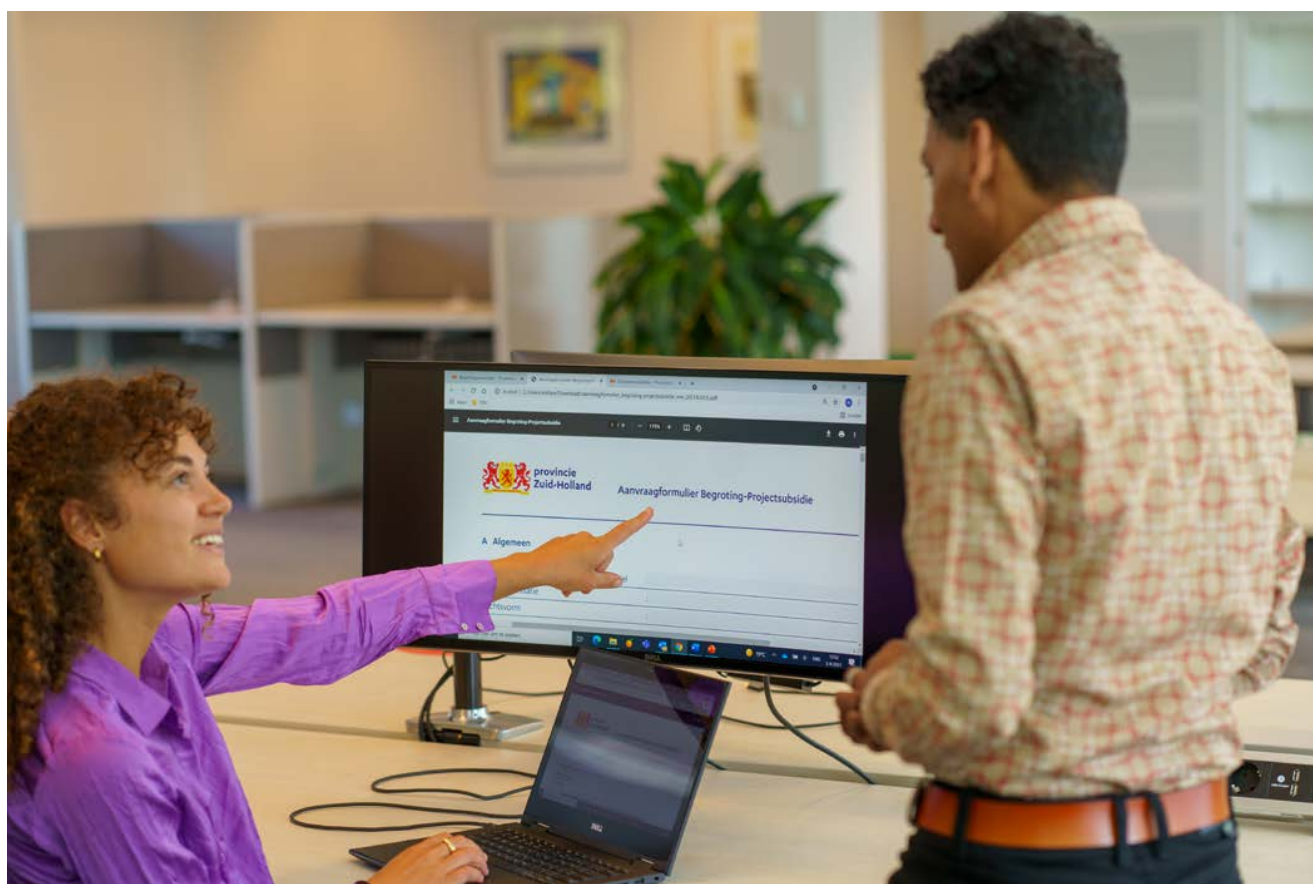
Het afgelopen jaar zijn de vertrouwenspersonen 58 keer benaderd om integriteitskwesaties te bespreken; het gaat hierbij om diverse onderwerpen. In tabel 2 staan de gespreksonderwerpen van de gesprekken met vertrouwenspersonen over het jaar 2022 benoemd.

Vergeleken met 2021 is er een forse stijging in het aantal gesprekken (58 gesprekken in 2022 tegenover 17 gesprekken in 2021). De toename in gesprekken betreft met name ongewenste omgangsvormen (28 gesprekken in 2022 tegenover 7 gesprekken in

2021), (dreigend) arbeidsconflict (12 gesprekken in 2022 tegenover 2 gesprekken in 2021 en onveiligheid (7 gesprekken in 2022 tegenover 4 gesprekken in 2021). Deze ontwikkeling lijkt haaks te staan op de uitkomsten van het werkbelevingsonderzoek (WBO). De uitkomsten van het WBO en de ervaringen van de vertrouwenspersonen kunnen echter niet zonder meer met elkaar vergeleken worden. De onderwerpen waarover gesproken zijn niet één op één hetzelfde als wat in het WBO wordt uitgevraagd. Het is ook mogelijk dat men het niet durft aan te geven in het WBO, omdat de resultaten op teamniveau worden gepresenteerd. Mogelijk hebben ook de rondgang van de vertrouwenspersonen over de (toen nog) afdelingen en het in de inleiding genoemde Webinar geleid tot een grotere toeloop naar de vertrouwenspersonen.

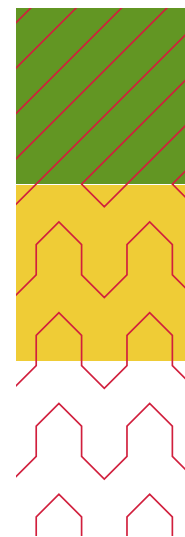
4.1.9 Weerbare overheid: aanpak ondermijning en integriteit

De bestuurlijke opdracht 'Weerbaar bestuur en organisatie Zuid-Holland' is verder vormgegeven en in uitvoering. Hierover wordt separaat gerapporteerd aan Provinciale Staten (PS). Het programma bestaat



uit huidige en nieuwe activiteiten die gericht zijn op vergroting van de weerbaarheid tegen ondermijnende criminaliteit. Het programma richt zich onder andere op de weerbaarheid van de provinciale organisatie zelf (bestuur en organisatie) en de bewustwording van risico's en kwetsbare functies. In 2022 is het programma in eigen huis geïntensiveerd, door bewustwording op integriteits- en ondermijningsrisico's meer onderdeel van de dagelijkse praktijk te laten worden. Zo is weerbaarheid een standaard onderdeel geworden van het

inwerkprogramma van nieuwe medewerkers (eed/belofte bijeenkomst), zodat iedereen zich bewust is van zijn of haar eigen kwetsbaarheid. Het thema komt ook aan de orde in organisatiebrede bijeenkomsten. Daarnaast is de gedragscode voor GS herzien. In 2023 wordt het handelingsperspectief voor bestuur en organisatie, naar aanleiding van de gedragscode verder uitgewerkt. Om meer aandacht te kunnen besteden aan interne en bestuurlijke weerbaarheid, is extra beleidscapaciteit toegevoegd aan het programmateam.



4.1.10 Overzicht meldingen 2022

Tabel 1 Meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen in 2022						
Jaar	Opdrachtgever	Omschrijving schending/melding	Object onderzoek	Bevindingen	Gevolg	Extern bureau
2022	Directeur	Integriteitsschending. Er is op basis van verboden onderscheid (discriminatie) geen verlenging van het arbeidscontract gegeven. Tevens is sprake van slecht-werkgeverschap.	Slecht werkgeverschap. Verboden onderscheid bij niet verlenging arbeidsovereenkomst.	Onderzoek op basis van hoor en wederhoor. Geconcludeerd is dat niet is gebleken dat sprake is geweest van discriminatie/ slecht werkgeverschap. Klacht is ongegrond verklaard.	Op basis van de bevindingen zijn er geen gevolgen geweest.	n.v.t.
2022	Concern-directeur	Klacht ingediend	Onderzoek naar de klacht door LKOG volgens de procedure	Klacht is ongegrond verklaard door LKOG	Op basis van uitkomst onderzoek geen gevolgen	LKOG

Tabel 2 Gesprekken met vertrouwenspersonen in 2022				
Ongewenste omgangsvormen	Zakelijke integriteit	(Dreigend) arbeidsconflict	Onveiligheid	Advies algemeen
28	3	12	7	8



5 Actiepunten vorig jaar en komend jaar

5.1 Uitvoering actiepunten voorgaande rapportage

1. Ambtelijke integriteit onderbrengen onder de bredere centrale opdracht 'Weerbaar bestuur en organisatie'.
Samen staan we sterk en we zijn aan elkaar verbonden. De samenwerking rond bestuurlijke integriteit heeft in 2022 verder vorm gekregen. Dit heeft geresulteerd in een gezamenlijke opdrachtbeschrijving en een gezamenlijk jaarplan voor 2023.
2. Verder optimaliseren procedures en inrichting centraal meldpunt integriteit.
In 2022 is een gestart met de (meld)procedures verder te optimaliseren. Belangrijk aandachtspunt is de start en inrichting van een centraal meldpunt. Dit traject wordt samen met de OR en de vertrouwenspersonen doorlopen. De afronding vindt plaats in 2023.
3. Actualiseren nota 'Integriteit is van ons allemaal'.
2022 stond vooral in het teken van de procedures optimaliseren. Onderhoud van de nota is een regelmatig terugkerende activiteit. Eind 2023 starten we met een nieuwe wijziging nadat de meldprocedure is gewijzigd.

5.2 Actiepunten 2023

1. Vaststellen en implementeren van de interne meldprocedure.
In 2023 gaan we verder met de meldprocedure integriteit opstellen, laten vaststellen en inrichten, inclusief een centraal meld- en adviespunt.
2. Start actualiseren nota 'Integriteit is van ons allemaal'.
Als gevolg van de nieuwe meldprocedure en andere ontwikkelingen, zoals in de cao en de organisatieontwikkeling, starten we in 2023 de nota te actualiseren. Dit zal naar verwachting in 2024 afgerond worden.
3. Ambtelijke integriteit onderdeel van grotere opgave Weerbaar bestuur en organisatie.
Hier is in 2022 al een fundament gelegd en in 2023 zullen we de samenwerking verder vormgeven en elkaar op die manier versterken.