

Rapportage integriteit 2019

integriteit

HET
JUISTE
DOEN
OOK
ALS
NIEMAND
KIJKT!



provincie **HOLLAND**
ZUID

Juni 2020

Inhoud

FACTSHEET	3
1 INLEIDING	4
1.1 Wettelijke verplichting	4
1.2 Ontwikkelingen	4
1.3 Afbakening	4
2 VISIE AMBTELIJKE ORGANISATIE OP INTEGRITEIT	5
2.1 Definitie	5
2.2 Kernwaarden	5
3 BESPREKEN EN MELDEN	6
3.1 Bespreken van dilemma's omtrent integriteit	6
3.2 Melden van het vermoeden van een misstand	6
3.3 Melden van het vermoeden van een zakelijke integriteitsschending	7
3.4 Indienen van een klacht over ongewenst gedrag	7
4 UITVOERINGSACTIVITEITEN 2019	9
5 VERANTWOORDING OVER HET GEVOERDE INTEGRITEITSBELEID	12
5.1 Zakelijke integriteit	12
5.2 Sociale integriteit	13
6 ACTIEPUNTEN	15

FACTSHEET

proactief

233

Medewerkers die dilemmaspel hebben gespeeld



190

Eed en belofte afgenomen



4 Overleggen met OR over integriteit

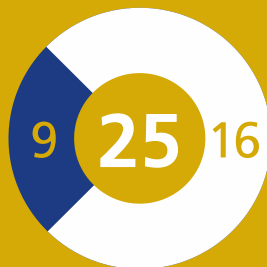


7 Bibob onderzoeken



0 Meldingen vermoedens van misstanden

3 Bijeenkomsten netwerk integriteit



Gesprekken met vertrouwenspersonen, waarvan onderwerp*:

2	9	5	4	5
Integriteit	Ongewenste omgangsvormen	Arbeidsconflict	Onveiligheid	Advies algemeen

* 0x discriminatie

13

Meldingen vermoedens van integriteitsschendingen



- 1 Vaker het net ophalen
- 2 Huftergedrag aanpakken
- 3 Uitkomsten WBO opnemen in afdelingsjaarplannen
- 4 Workshop integriteit ontwikkelen
- 5 Beter beschrijven van de meldings-procedure(s) in nota

actiepunten

Inleiding

1.1 WETTELIJKE VERPLICHTING

De Ambtenarenwet 2017 schrijft voor dat een overheidswerkgever integriteitsbeleid voert dat gericht is op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie. Ook schrijft de wet voor dat het integriteitsbeleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid, in ieder geval door integriteit in functioneringsgesprekken en werkoverleg aan de orde te stellen en door het aanbieden van scholing en vorming op het gebied van integriteit. Daarnaast wordt van een overheidswerkgever verwacht dat zij zorgdraagt voor de totstandkoming van een gedragscode voor goed ambtelijk handelen. Als laatste schrijft de wet voor dat een overheidswerkgever jaarlijks een verantwoording maakt met betrekking tot de uitvoering van het integriteitsbeleid en dit openbaar maakt.

1.2 ONTWIKKELINGEN

In het essay Integriteit 2025 schrijft hoogleraar Zeger van der Wal dat er door verschillende trends veel op ambtenaren en bestuurders afkomt. Door onder andere technologisering, individualisering en globalisering ontstaan er nieuwe uitdagingen en wensen. Van der Wal (2018) schrijft dat stakeholders actiever willen participeren in bestuur en beleid, maar tegelijkertijd krachtadig bestuur verlangen. Als gevolg van verschillende maatschappelijke ontwikkelingen kan integriteit onder druk komen te staan. In deze context wordt van de provinciale organisatie, en dus van iedereen die daarin werkzaam is, betrouwbaarheid en onkreukbaarheid verwacht.

1.3 AFBAKENING

Provinciale Staten, Gedeputeerde Staten en de ambtelijke organisatie besteden aandacht aan integriteit. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de gedragscode die is opgesteld voor volksvertegenwoordigers, bestuurders en de ambtelijke organisatie. In voorliggende rapportage wordt alleen ingegaan op de ambtelijke integriteit van de provincie Zuid-Holland. Het jaarrapport integriteit betreft het integer handelen door de medewerkers van de organisatie en is geen rapport over de effecten van dit handelen. Met deze Rapportage integriteit 2019 voldoet de provincie Zuid-Holland aan haar eerdergenoemde wettelijke verplichting. In de volgende hoofdstukken zet de provincie haar visie op integriteit uiteen.

Met het rapport licht de provincie meldpunten en procedures voor integriteit toe, zet zij de uitvoeringsactiviteiten van het genoemde jaar op een rijtje, verantwoordt zij zich over het gevoerde integriteitsbeleid en benoemt zij actiepunten voor het komende jaar.

Visie ambtelijke organisatie op integriteit

Eind 2018 is de oude integriteitsnota uit 2007 geüpdatet in de nieuwe nota 'Integriteit is van ons allemaal'. In deze nota staat de visie van de organisatie op integriteit en licht zij de meldpunten voor vermoedens van integriteitsschendingen en de procedures rondom meldingen 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: het hanteren van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Daarnaast gaat het over handelingen en gedragingen en de morele kwaliteit daarvan. De Ambtenarenwet verwoordt integriteit als "goed ambtelijk handelen," wat de provincie uiteraard onderschrijft. Behalve een persoonlijke eigenschap ziet de provincie integriteit ook als een indicator voor de betrouwbaarheid van de organisatie.

Er kan onderscheid gemaakt worden tussen zakelijke en sociale integriteit.

- Zakelijke integriteit omvat thema's als fraude, corruptie en chantage. Aanvullend op deze thema's gaat zakelijke integriteit over omgaan met informatie, het aannemen van geschenken en giften, uitnodigingen voor lunches, diners en recepties, etc. Je kunt hierbij ook denken aan diefstal, inclusief het meenemen zonder toestemming van (al afgeschreven) provinciale eigendommen.
- Sociale integriteit omvat pesten, intimiderend gedrag, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld. Het begrip 'ongewenst gedrag' hoort bij deze vorm van integriteit.

2.2 KERNWAARDEN

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 het ethisch handelen binnen de organisatie. Ze geven aan hoe onze organisatie wil werken en vormen het achterliggende gedachtegoed waarop de normen gebaseerd zijn. Regels en procedures zijn basaal, maar integriteit krijgt pas vorm in de dagelijkse praktijk. Uiteindelijk is integriteit een zaak van onze bedrijfscultuur. Een cultuur waarbinnen met regelmaat integriteit en de dilemma's van en binnen het werk met elkaar worden besproken. Een cultuur waarbinnen je je veilig voelt om zaken te bespreken en collega's aan te spreken op gedrag.

Bespreken en melden

Binnen en buiten de organisatie zijn er zijn verschillende ingangen om integriteit bespreekbaar te maken en vermoedens van integriteitsschendingen te melden. De nota 'Integriteit is van ons allemaal' beschrijft ook de escalatieladder die uitgebreid toelicht welke stappen ondernomen kunnen worden rondom het bespreken en melden van het (vermoeden van) een integriteitsschending. In de onderstaande alinea's wordt een kort overzicht geschetst van de verschillende meldpunten en procedures die in gang gezet worden rondom het melden van het vermoeden van een integriteitsschending.

3.1 BESPREKEN VAN DILEMMA'S OMTRENT INTEGRITEIT

De provincie Zuid-Holland stimuleert medewerkers om dilemma's over integriteit met collega's te bespreken. Daarnaast kunnen medewerkers vermoedens van integriteitsschendingen bespreken met één van de vertrouwenspersonen of een leidinggevende. Ook kunnen medewerkers de situatie bespreken met de personeelsadviseur, het opgaveteam van P&O dat zich bezighoudt met integriteit en met het bedrijfsmaatschappelijk werk.

3.2 MELDEN VAN HET VERMOEDEN VAN EEN MISSTAND

Het vermoeden van een misstand is een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een gevaarlijke, immorele of illegale praktijk op het werk, waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Bij het vermoeden van een misstand kan een medewerker een vertrouwenspersoon of een adviseur van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen en advies inwinnen. Het melden van het vermoeden van een misstand gebeurt in eerste instantie intern: bij een leidinggevende of vertrouwenspersoon. Wanneer de medewerker de melding van het vermoeden van een misstand bij een vertrouwenspersoon of een leidinggevende meldt, zullen zij hier zonder uitstel melding over doen bij de provinciesecretaris. Volgens de regeling zal de provinciesecretaris een onafhankelijke en onpartijdige onderzoeker de opdracht geven om het vermoeden te onderzoeken, tenzij het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of als op voorhand duidelijk is dat de melding geen betrekking heeft op vermoeden van een misstand met grootschalige maatschappelijke impact. In beide gevallen wordt de melder op de hoogte worden gesteld. Zie figuur 1.

3.3 MELDEN VAN HET VERMOEDEN VAN EEN ZAKELIJKE INTEGRITEITSSCHENDING

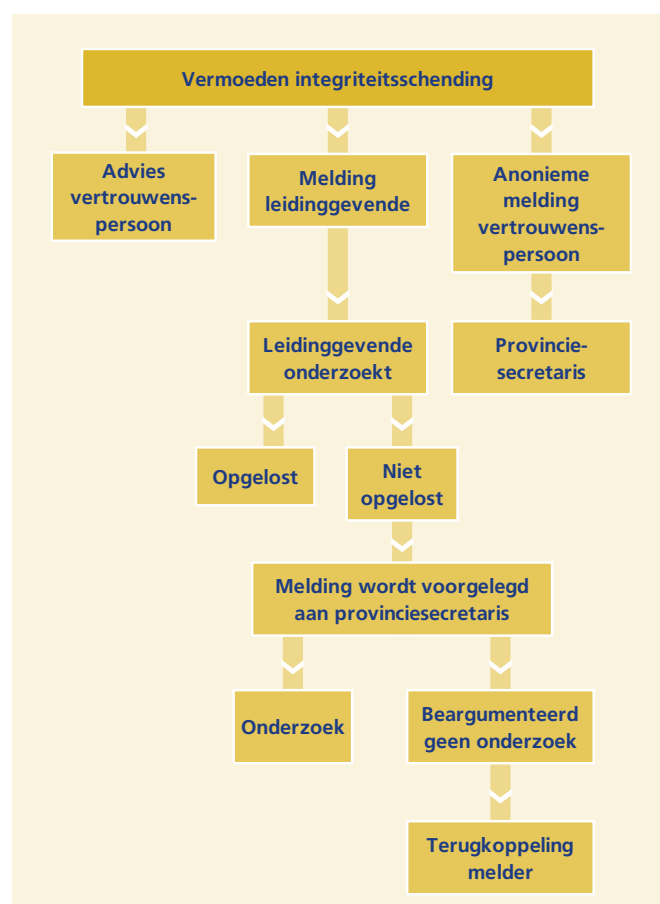
Bij vermoedens van integriteitsschendingen van zakelijke aard kunnen medewerkers advies en bijstand krijgen van de vertrouwenspersoon. Het meldpunt voor vermoedens van integriteitsschendingen is iedere leidinggevende binnen de organisatie in een hiërarchisch hogere positie. In overleg met de melder en

betrokkenen zal de leidinggevende de melding zelf proberen te onderzoeken en eventueel met hulp van de afdeling P&O proberen op te lossen. Als dit onderzoek niet tot een bevredigende oplossing leidt of de zaak toch te ingewikkeld blijkt, wordt de zaak voorgelegd aan de provinciesecretaris. De provinciesecretaris kan beslissen om over te gaan tot een onderzoek of goed beargumenteerd besluiten om geen onderzoek te doen. De Eenheid Audit en Advies (EAA) verricht door- gaans het onderzoek, maar indien gewenst kan ook een extern bureau het onder- zoek uitvoeren.

Als een medewerker anoniem wenst te blijven in het melden van een vermoeden, kan de melder bij de vertrouwenspersoon anoniem melding maken van het ver- moeden van een integriteitsschending. De vertrouwenspersoon zet in overleg met de medewerker de melding voor verder onderzoek door naar een leidinggevende of de provinciesecretaris. Zie figuur 2.



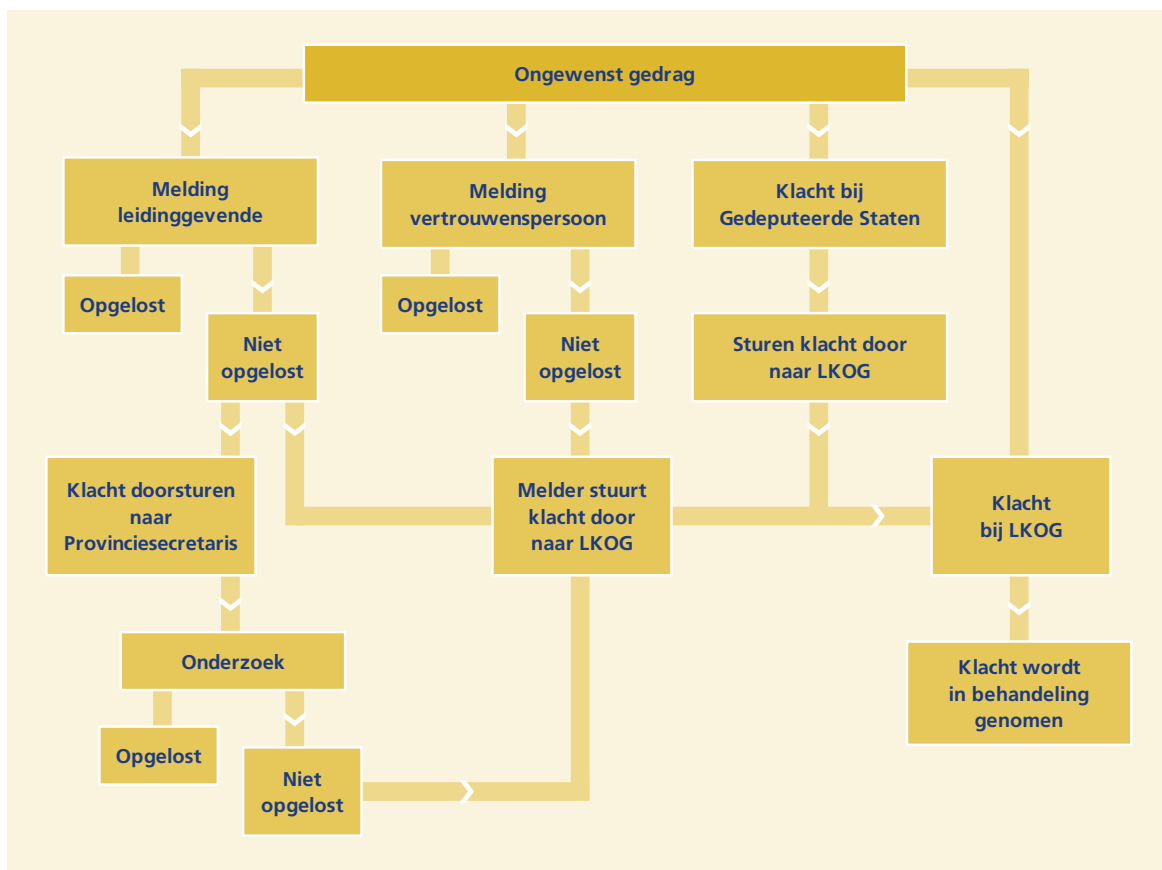
Figuur 1 Vermoeden van een misstand.



Figuur 2 Vermoeden van een zakelijke integriteitsschending.

3.4 INDIENEN VAN EEN KLACHT OVER ONGEWENST GEDRAG

Bij het schenden van sociale integriteit (ongewenst gedrag) kunnen medewerkers zich richten tot een vertrouwenspersoon en een leidinggevende. Wellicht kan een vertrouwenspersoon of leidinggevende de situatie in een vroeg stadium verhelpen. Als dit niet het geval is, kan zowel een vertrouwenspersoon als een leidinggevende de medewerker ondersteunen bij het verder brengen van de klacht naar de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG). Klachten over ongewenst gedrag/schendingen van sociale integriteit kunnen ook direct bij de LKOG of Gedeputeerde Staten gemeld worden. Wanneer een medewerker een klacht bij Gedeputeerde Staten meldt, wordt dit doorgestuurd naar de Klachtencommissie. Wanneer een klacht bij het LKOG binnenkomt, bevestigt de commissie de klacht te hebben ontvangen en de medewerker op de hoogte stellen van de termijnen en de wijze van afdoening van de klacht. Zie figuur 3.



Figuur 3 Vermoeden van een sociale integriteitsschending, ongewenst gedrag.

Uitvoeringsactiviteiten 2019

In het jaar 2019 heeft de provincie Zuid-Holland een aantal activiteiten ondernomen om goed ambtelijk handelen (ofwel: integriteit) te bevorderen. Hieronder staan deze activiteiten op een rijtje.

Eed en belofte

Nieuwe medewerkers bij de provincie leggen binnen twee maanden na indiensttreding de eed of belofte af. De eed of belofte wordt ten overstaan van de provinciesecretaris afgelegd in aanwezigheid van een aangewezen getuige. Dit is meestal de direct leidinggevende. Door externe medewerkers, die geen eed of belofte afleggen, wordt een integriteitsverklaring getekend. In 2019 hebben 190 medewerkers de eed of belofte afgelegd.



Dilemmaspel integriteit

Het dilemmaspel is een kaartspel dat diverse dilemma's op het terrein van zakelijke en sociale integriteit bevat. Elke speelkaart heeft een dilemma dat een aantal spelers bespreekt in groepen van maximaal zeven tot acht deelnemers. Het spel heeft een hoog discussiegehalte en leidt tijdens het spelen tot uitwisseling van standpunten en inzichten. De deelnemers bespreken niet alleen dilemma's, maar bieden elkaar door hun actieve participatie ook een breed repertoire aan handelingsperspectieven. De universele waarheid bestaat immers niet en er blijkt een scala aan mogelijkheden te zijn hoe om te gaan met integriteitsdilemma's.



Om het dilemmaspel te spelen is er een pool opgezet van twaalf facilitators vanuit diverse afdelingen van de organisatie. Het spel biedt de facilitators ruimte om aandacht te besteden aan de regelgeving en de deelnemers raken bekend met het integriteitsbeleid van de provincie en delen daarbij hun ervaringen of reacties.

Het dilemmaspel is veertien keer gespeeld, zes keer voor een groep nieuwe medewerkers, vier keer voor verschillende afdelingen/bureaus en vier keer voor een vakgenootschap.

In totaal zijn met het spel 233 medewerkers bereikt in 2019.

Adviseren

Het beleidscluster integriteit van de afdeling P&O heeft een aantal belangrijke rollen. Een ervan is advies geven, zoals aan het management, over onderwerpen als nevenwerkzaamheden en ongewenst gedrag. Het cluster heeft ook personeelsadviseurs ondersteund bij hun adviserende rol bij integriteitszaken in de organisatie. Daarnaast wisselden zij ervaring uit met een Zuid-Hollandse gemeente over de opzet van ambtelijk integriteitsbeleid.

Vertrouwenspersoon

P&O is verantwoordelijk voor de werving en selectie van vertrouwenspersonen in de organisatie. Zij doet dit samen met de vertrouwenspersonen en de ondernemingsraad (OR). Binnen de organisatie zijn vier vertrouwenspersonen actief. In 2019 is één vertrouwenspersoon na zorgvuldige werving en selectie aangesteld.



Binnen de organisatie bestond geen richtlijn, taakomschrijving of protocol voor de vertrouwens-persoon. Daarom is in 2019 de 'richtlijn Vertrouwens-persoon (protocol)' opgesteld en vastgesteld door de provinciesecretaris. Hierin zijn de taak en functie, maar ook de positie van de vertrouwenspersoon binnen de organisatie vastgesteld. Dat is een absolute voorwaarde voor het goed functioneren van het systeem van vertrouwenspersonen.

P&O is de vraagbaak voor de vertrouwenspersonen over hun arbeidsvoorwaarden en algemene vragen.



Overleg medezeggenschap

Voor het effect en draagvlak van integriteitsbeleid binnen de organisatie is het belangrijk goed samen te werken met de OR. Niet alleen is er samengewerkt bij het vorm- en inhoud geven van de update van de nota over integriteit, er is ook een vast overleg ingepland. In 2019 is vier keer overlegd met het opgaveteam integriteit van de OR.



Intern netwerk integriteit

Een voordeel van meerdere organisatieonderdelen die betrokken zijn bij integriteit is dat daardoor een breed draagvlak bestaat voor het onderwerp in de organisatie. Een nadeel is echter dat er geen overzicht is van en inzicht is in waar iedereen mee bezig is. Dat heeft geleid tot een roep om betere onderlinge samenwerking en informatie-uitwisseling en daarom is ervoor gekozen om een integriteitsnetwerk te vormen. In 2018 is dit interne integriteitsnetwerk opgebouwd uit ongeveer twintig vertegenwoordigers/collega's van zeven verschillende afdelingen die op hun eigen (beleids)terrein geconfronteerd worden met integriteitsdilemma's. Dit netwerk bestaat op dit moment uit:

- collega's van de afdeling Bestuur die naast bestuurlijke integriteit ook de wet Bibob en het onderwerp ondermijning in hun pakket hebben;
- collega's van de afdeling Financiën en Juridische zaken daar waar het fraudebestrijding betreft;
- collega's van de afdeling Informatisering en Automatisering die bijvoorbeeld dataveiligheid onder hun hoede hebben;
- collega's van de afdeling Facilitaire Zaken;
- collega's van de afdeling Personeel en Organisatie;
- de functionaris voor gegevensbescherming vanuit de rol van bescherming van persoonsgegevens binnen de organisatie;
- een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad;
- een collega van de Eenheid Audit en Advies;
- een collega van de afdeling Communicatie;
- een vertrouwenspersoon.

In 2019 is het netwerk driemaal bij elkaar gekomen. Er is o.a. gesproken over ieders taken op dit terrein, integriteitsdilemma's in het werk, bestuurlijke integriteit, ondermijning en bewustwording in de organisatie.



Overzicht integriteitsmeldingen

Sinds 2018 verschijnt jaarlijks een overzicht van integriteitsmeldingen, de acties die daarop zijn ondernomen en de resultaten daarvan. Dit naar aanleiding van een WOB-verzoek in dat jaar.

Op datzelfde moment deed de accountant voor het financiële jaarverslag ook onderzoek naar integriteitszaken op het terrein van fraude. De afdeling P&O en de afdeling Financiële en Juridische Zaken pakten beide onderdelen samen op en vanaf dat moment gebeurt dat jaarlijks. Dat legde tevens de basis voor de bredere samenwerking in een integriteitsnetwerk.

In 2019 zijn er 13 vermoedens van integriteitsschendingen onderzocht (zie hoofdstuk 5 voor details).

Interprovinciale uitwisseling

Via een interprovinciaal netwerk wordt onderling informatie uitgewisseld en geadviseerd over bepaalde onderdelen van het integriteitsbeleid. Onderwerpen die in 2019 speelden zijn:

- de rol en positie van de vertrouwenspersoon;
- het gebruik van de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG);
- de werking van de regeling melden vermoedens van een misstand ('klokkenluidersregeling');
- hoe om te gaan met nevenactiviteiten van medewerkers;
- de rol van integriteitscoördinator of beleidsmedewerker integriteit.

Nevenwerkzaamheden

In 2019 zijn de nevenwerkzaamheden van medewerkers van schaal 14 en hoger, waaraan Gedeputeerde Staten beperkingen hebben opgelegd, geïnventariseerd. Dit om deze in 2020 te publiceren op de homepage van de provincie.

Beleidsontwikkeling

De nota 'Integriteit is van ons allemaal', vastgesteld door de OR op 4 december 2018, is in 2019 aangepast als gevolg van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra).

Communicatie

In 2019 verschenen twee artikelen in het personeelsblad 'Vigilate', het ene ging helemaal over integriteit en in het andere artikel vraagt een lid van de OR aandacht voor integriteit in de organisatie.

Kennisbijeenkomsten

Twee beleidsadviseurs integriteit hebben deelgenomen aan de dag van de Integriteit 2019 en twee integriteitsbijeenkomsten van het CAOP te Den Haag.

Verantwoording over het gevoerde integriteitsbeleid

Ondanks het feit dat de provincie Zuid-Holland haar uiterste best doet integer gedrag te bevorderen en integriteitsschendingen te voorkomen, komen (vermoedens van) integriteitsschendingen voor. Conform de wettelijke verplichting jaarlijks verantwoording af te leggen over het gevoerde integriteitsbeleid, volgt in dit hoofdstuk een overzicht van de meldingen.

5.1 ZAKELIJKE INTEGRITEIT

Regeling melden vermoedens van een misstand

In 2019 zijn geen vermoedens van een misstand gemeld. De regeling heeft een eigen pagina op het intranet. Deze pagina is voor alle interne en externe medewerkers toegankelijk. Op de pagina staat een toelichting op de regeling en wordt verwezen naar de nota 'Integriteit is van ons allemaal' en de regeling zelf, die als bijlage is opgenomen bij de cao. In de eerdergenoemde nota wordt uitgebreid ingegaan op de regeling.

In overleg met de vertrouwenspersonen is de regeling onderdeel van hun takenpakket geworden en zijn zij ook meldpunt voor een vermoeden van een misstand. Tijdens het uitvoeren van de activiteiten op het terrein van integriteit, vooral tijdens het spelen van het dilemmaspel, is ruim aandacht besteed aan de regeling en de procedure.

Meldingen bij leidinggevenden en vertrouwenspersonen

Het afgelopen jaar zijn er een aantal meldingen gemaakt van vermoedens van integriteitsschendingen. Deze meldingen staan in de tabel 1 weergegeven.

Onderzoeken

De Eenheid Audit en Advies heeft in het jaar 2019 geen verzoeken gekregen voor het onderzoeken van vermeende misstanden.

Wet Bibob

In het jaar 2019 heeft de afdeling Bestuur 450 'open bronnen' onderzoeken uitgevoerd naar de integriteit of financiële stabiliteit van rechtspersonen of natuurlijke personen voor aanbestedingen, subsidieverstrekingen, vergunningverlening en vastgoedtransacties. In circa 15% van de gevallen hebben deze onderzoeken negatieve consequenties gehad en zijn voorschriften of randvoorwaarden vastgelegd. In 2019 zijn ook zeven Bibob onderzoeken uitgevoerd. Deze onderzoeken hebben in twee gevallen geleid tot adviesaanvragen bij het Landelijk Bureau Bibob. Daarnaast is van één onderneming de vergunning ingetrokken en geweigerd op grond van de Wet Bibob. De onderneming is een bezwaarprocedure gestart.

Opdrachtgever	Omschrijving schending/melding	Object onderzoek	Bevindingen	Gevolg
Directeur	Mogelijk niet geautoriseerde inzage in gevoelig dossier.	Ongeautoriseerde inzage in gevoelig digitaal dossier.	Na intern onderzoek en hoor en wederhoor is niet gebleken dat er bewust gezocht is naar informatie of geheimhouding is geschonden. Betrof een datalek. In een geval betrof het een ambtenaar die uit hoofde van de functie het dossier heeft ingezien.	Op basis van bevindingen geen gevolgen.
Bureauhoofd	Mogelijke schending art. 6 gedragscode ambtelijke integriteit: Draaideurconstructie.	Maatwerk vertrekregeling.	De voorgestelde regeling bleek contrair aan de gedragscode ambtelijke integriteit.	Op basis van bevindingen is vertrekregeling niet uitgevoerd.
Bureauhoofd	Mogelijke schending sociale integriteit (verbale agressie) naar een externe relatie.	Ervaren verbaal agressief gedrag.	Onderzoek naar de feiten op basis van hoor en wederhoor. Betrokken medewerker heeft (schriftelijk) toegegeven ongewenst gedrag te hebben gebruikt en getoond.	Schriftelijke waarschuwing. Medewerker heeft spijt betoond.
Bureauhoofd	Mogelijke schending sociale integriteit (pesten en discriminatie) binnen een team.	Ervaren pest- en discriminerend gedrag.	Onderzoek op basis van hoor en wederhoor (met behulp van een externe coach) heeft opgeleverd dat er een duidelijk gevoel van onveiligheid heerst binnen het betrokken team.	Teamontwikkelingstraject ingezet. In de dossiers van betrokkenen is een notitie gemaakt.
Bureauhoofd en directeur	Plichtsverzuim: mogelijk achterhouden van persoonlijke informatie die van invloed is op de uitvoering van de functie.	Plichtsverzuim: schenden van de informatieplicht.	Ondanks toezeggingen om tijdig en compleet te informeren is informatie achtergehouden, wetende dat dit van wezenlijk belang is om te vermelden. Het belang is gelegen in de positie van de medewerker en ook in de reputatie van de provincie.	Voorwaardelijk strafontslag van 2 jaar gekoppeld aan plichtsverzuim en onvoorwaardelijke overplaatsing van de medewerker naar een ander, minder kwetsbaar, organisatieonderdeel.
Directeur	Mogelijke schending sociale integriteit (intimidatie en agressie).	Ervaren intimiderend en agressief gedrag.	Wederzijdse overeenstemming over te sensitieve reactie van betrokkene.	Als gevolg van ontstane situatie is gekozen voor externe detachering van betrokkene op basis van wederzijdse instemming. Dit leidde uiteindelijk tot definitief vertrek uit de organisatie.

Tabel 1 Meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen in 2019.

Ondermijning

In 2019 is een serieuze start gemaakt met het onderwerp ondermijning door het laten uitvoeren van de 'QuickScan Weerbaarheid bij Ondermijning Provincie Zuid Holland' door het RIEC Den Haag & RIEC Rotterdam. De uitkomsten van deze QuickScan worden gedeeld met Gedeputeerde Staten.

5.2 SOCIALE INTEGRITEIT

Meldingen bij het LKOG

In het jaar 2019 zijn er geen meldingen binnen gekomen bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst gedrag.

Vertrouwenspersonen

Het afgelopen jaar hebben er 25 gesprekken plaatsgevonden met vertrouwenspersonen, met wisselende inhoud. In de onderstaande tabel staan de gespreks- onderwerpen van de gesprekken met vertrouwenspersonen over het jaar 2019.

Aantal gesprekken	Integriteit	Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Arbeidsconflict	Onveiligheid	Advies algemeen
25	2	9	0	5	4	5

Tabel 2 Gesprekken met vertrouwenspersonen in 2019.

Actiepunten

De verantwoording over het gevoerde integriteitsbeleid leverde een aantal acties op, die hieronder worden toegelicht.

1. REGELMATIGER UITVRAGEN VERMOEDENS VAN INTEGRITEITSSCHENDINGEN

Op dit moment wordt aan leidinggevenden, vertrouwenspersonen, personeelsadviseurs en anderen in het integriteitsnetwerk jaarlijks een uitvraag gedaan naar zaken die hebben gespeeld. Het vermoeden bestaat dat er meer zaken hebben gespeeld die door een gebrek aan regelmatige registratie lastig te achterhalen zijn. Door ieder halfjaar een uitvraag te doen naar integriteitszaken, wordt verwacht de kans te minimaliseren dat integriteitszaken onvermeld blijven. Daarnaast kan het onderwerp integriteit meegenomen worden in de jaarplannen van de afdelingen, waardoor er nog een moment aandacht aan integriteit besteed wordt.

2. WERKBELEVINGS ONDERZOEK (WBO)

Volgens afspraak in het Concernteam zouden de uitkomsten van het WBO 2018 worden opgenomen in de afdelingsjaarplannen 2019. Dit is bij de eerste uitwerking gebeurd. Bij de halfjaar-rapportage bleek dat hier verder geen vervolg aan is gegeven. Men is er ten onrechte van uit gegaan dat er "alleen over afwijkingen gerapporteerd hoefde te worden". Hierdoor is de voortgang op dit onderwerp onduidelijk. Beter afspraken zijn nodig voor het vervolg. Het voorstel voor het WBO 2020 is om dit beter en strakker op te pakken.

3. AANPAKKEN HUFTERGEDRAG

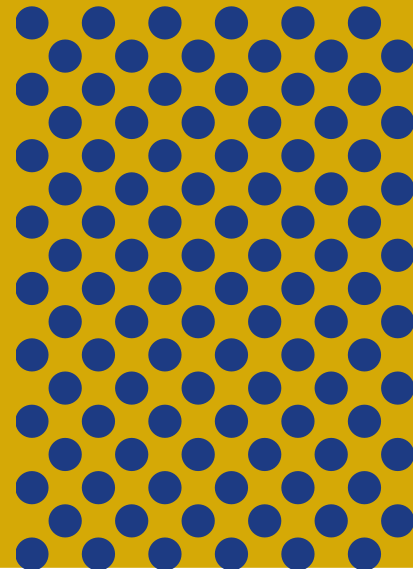
Gedurende het ophalen van gegevens en het schrijven van deze rapportage is in de gesprekken regelmatig het onderwerp "huftergedrag" aan de orde geweest. In de eerstelijns ondersteuning bij diverse afdelingen hebben de medewerkers last van ongewenst gedrag (intimidatie, onderdruk zetten, schelden) van zowel collega's als externen. Het is zinvol daar de komende periode aandacht aan te besteden.

4. BETER BESCHRIJVEN VAN DE MELDINGSPROCEDURE(S) IN NOTA 'INTEGRITEIT IS VAN ONS ALLEMAAL'

Tijdens het schrijven van dit jaarverslag is gebleken dat sommige stappen binnen de 'escalatieladder' en de meldingsprocedures, zoals beschreven in de huidige integriteitsnota, op meerdere wijzen te interpreteren en dus niet eenduidig zijn. Dat was een zinvolle exercitie die aanleiding geeft een en ander eenduidiger te beschrijven.

5. WORKSHOP INTEGRITEIT ONTWIKKELEN

Op dit moment wordt alleen het dilemmaspel gespeeld. Dit is een uitstekende werkvorm gebleken om integriteitsbewustwording binnen de organisatie te bevorderen en de geldende regels en procedures toe te lichten. De Ambtenarenwet verplicht de werkgever daarnaast ook om scholing en vorming aan te bieden op het gebied van integriteit. Daarom wordt ook een training of workshop ontwikkeld om integriteit een nog duurzamere plaats te geven binnen de organisatie.



200200416