

Integriteitsrapportage 2021

Integriteit is meer dan je aan de regeltjes houden

Mei 2022



Elke dag beter. Zuid-Holland.

Factsheet 2021₂₀₂₀

50
70 medewerkers hebben het (digitale) dilemma spel gespeeld



148
142

overtredingen van eed en beloftes afgenomen

0
2 overleggen met OR over integriteit

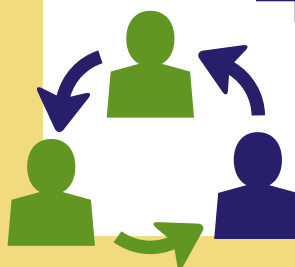


1 meldingen vermoedens van misstanden

1
1



4
2 meldingen vermoedens van een integriteitsschending



4 bijeenkomsten van het externe IPO-netwerk van integriteitscoördinatoren



17
12



bijeenkomsten van het IPO-netwerk weerbaarheid/ondermijning

4

gesprekken vertrouwenspersonen waarvan:

2

0 Zakelijke integriteit

7

5 Ongewenste omgangsvormen

0

0 Discriminatie

2

3 Arbeidsconflict

4

1 Onveiligheid

2

3 Advies algemeen

Inhoudsopgave



54
69

Bibob
onderzoeken

| | |
|--|----|
| 1. Inleiding | 4 |
| 2. Visie ambtelijke organisatie op integriteit | 6 |
| 3. Bespreken en melden | 7 |
| 4. Uitvoeringsactiviteiten 2021 | 9 |
| 5. Verantwoording over het integriteitsbeleid | 12 |
| 6. Actiepunten vorig jaar en komend jaar | 16 |

10
1

bijeenkomst
netwerk
integriteit



Actiepunten 2022:

1. Ambtelijke integriteit onderbrengen onder de grotere centrale opdracht 'Weerbaar bestuur en organisatie'
2. Procedures en inrichting centraal meldpunt integriteit optimaliseren
3. Nota 'Integriteit is van ons allemaal' actualiseren



1. Inleiding

1.1 Wettelijke verplichting

De Ambtenarenwet 2017 schrijft voor dat een overheidswerkgever integriteitsbeleid voert. Dat beleid is erop gericht integriteitsbewustzijn en goed ambtelijk handelen te bevorderen en belangenverstrengeling, discriminatie en misbruik van bevoegdheden te voorkomen. Ook schrijft de wet voor dat het integriteitsbeleid vast onderdeel vormt van het personeelsbeleid. Dit moet in elk geval gebeuren door integriteit in functioneringsgesprekken en werkoverleg aan de orde te stellen en door scholing en vorming over integriteit aan te bieden. Daarnaast moet een overheidswerkgever zorgen voor een gedragscode voor goed ambtelijk handelen. Als laatste schrijft de wet voor dat een overheidswerkgever jaarlijks de uitvoering van het integriteitsbeleid verantwoordt en openbaar maakt.

1.2 Ontwikkelingen


De eerste jaarrapportage ambtelijke integriteit van de provincie Zuid-Holland betrof het jaar 2019.

Afgelopen jaar was in meerdere opzichten bijzonder. Voorzichtig aan mochten we weer naar kantoor gaan, om vervolgens door een lockdown opnieuw te zijn aangewezen op thuiswerken. Ook aan het team integriteit is COVID helaas niet voorbij gegaan. Dat is toch iedere keer weer schakelen. COVID zorgde ook voor verdere ontwikkeling van onze digitale communicatie. Zo werd het nodig een digitale variant van het dilemma spel te ontwikkelen, waardoor het altijd mogelijk is het spel te spelen. Eind 2021 is dit afgerond en zijn de eerste try-outs gedaan.

Omdat de meldingsprocedures integriteit niet altijd even duidelijk zijn voor alle betrokkenen, hebben we deze in 2021 herschreven en verder ontwikkeld. Deze herijking ronden we in 2022 af. Door Europese regelgeving is de 'regeling melding vermoedens van een misstand' eind 2021 gewijzigd en ook de procedure wordt aangepast. Het Interprovinciaal Overleg (IPO) past de regeling in bijlage 2 van de cao aan.

In 2021 hebben we geconstateerd dat er in de organisatie meer urgentie is ontstaan om nieuwe, startende medewerkers uitgebreid te informeren over integriteit, ondermijning, Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Bibob), de wet Openbaarheid van Bestuur (Wob) en wet Open Overheid (Woo) en de rol van vertrouwenspersonen. Daarom hebben we de bijeenkomst rond de eed of belofte aangepast, in overleg met de provinciesecretaris. Die bijeenkomst duurt nu ruim tweeënhalf uur. Alle genoemde aspecten komen aan bod en afsluitend spelen we het dilemma spel met de nieuwe medewerkers.

Het casusoverleg van team integriteit (inclusief arbeidsjuristen) is in 2021 vaker benaderd. Hierdoor heeft het team meer en intensiever geadviseerd en ook meer gevoel gekregen met integriteitsdilemma's in de organisatie. Niet alles leidt tot een melding. Dilemma's bespreken leidt wel tot een hoger integriteitsbewustzijn en dus een grotere weerbaarheid. Daarom hebben we ervoor gekozen om naast het overzicht van de integriteitsmeldingen ook de integriteitsdilemma's kort te beschrijven (H5).



Uit één van de actiepunten van de vorige jaar-rapportage volgde dat we meer aandacht gaan besteden aan digitale veiligheid en ongewenst gedrag, vooral digitaal pesten. Dit heeft een plaats gekregen in de Risico-inventarisatie en evaluatie 2022 van de opdracht Werk & Gezondheid.

1.3 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 het rapport 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 integriteit

Ook in coronatijd is de provincie Zuid-Holland met integriteit aan de slag gegaan. De visie van de organisatie is niet veranderd. 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.

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 ethisch handelen van medewerkers. Ze geven aan hoe onze organisatie wil werken en vormen het achterliggende gedachtegoed waarop de normen gebaseerd zijn. Regels en procedures vormen de basis die integer handelen in de dagelijkse praktijk bevorderen. Uiteindelijk is integriteit een zaak van onze bedrijfscultuur. Een cultuur waarbinnen we met regelmaat integriteit en de dilemma's van en binnen het werk met elkaar bespreken. Een cultuur waarbinnen iedereen zich veilig voelt om zaken te bespreken en collega's aan te spreken op gedrag. Zoals de subtitel van deze jaarrapportage zegt: 'integriteit is meer dan je aan de regeltjes houden'!

3. Bespreken en melden

Binnen en buiten de organisatie zijn er verschillende ingangen om integriteit te bespreken en vermoedens van integriteitsschendingen te melden. De nota 'Integriteit is van ons allemaal' beschrijft de escalatieladder die uitgebreid toelicht hoe je (het vermoeden van) een integriteitsschending kunt melden en bespreken.

In de onderstaande alinea's schetsen we een kort overzicht van de verschillende meldpunten en procedures die we in gang zetten rond melding van vermoeden van een integriteitsschending. Op dit moment passen we de meldprocedures en de stroomschema's aan als gevolg van dat actiepunt in de rapportage van 2020.

3.1 Dilemma's over integriteit bespreken

De provincie Zuid-Holland stimuleert medewerkers om dilemma's over integriteit met collega's te bespreken. Dit is bijvoorbeeld een belangrijk advies aan de medewerkers voor, tijdens en na het spelen van het dilemmaspel. Ook is het bespreken van integriteit een verplicht onderdeel van het jaarlijkse Goede Gesprek tussen leidinggevende en medewerker. Daarnaast kunnen medewerkers vermoedens van integriteitsschendingen bespreken met één van de vertrouwenspersonen, die geheimhouding hebben, of met een leidinggevende. Ook kunnen medewerkers de situatie bespreken met een personeelsadviseur, een lid van het opgaveteam van P&O dat zich bezighoudt met integriteit en met een bedrijfsmaatschappelijk werker.

Tijdens het afleggen van de ambtseed worden nieuwe medewerkers standaard door de provinciesecretaris opgeroepen om dilemma's vooral ook met elkaar te bespreken met als doel een open en veiliger werkomgeving en een groter bewustzijn door de uitwisseling van ervaringen en meningen.

3.2 Vermoedens van een misstand melden

Vermoedens van een vermeende misstand zijn op redelijke gronden gebaseerde vermoedens van een gevaarlijke, immorele of illegale praktijk op het werk, waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Bij vermoedens van een misstand kan een medewerker een vertrouwenspersoon of een adviseur van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen en advies inwinnen.

De medewerker meldt vermoedens van een misstand in eerste instantie intern: bij een leidinggevende of een vertrouwenspersoon. Deze meldt dit vervolgens zonder uitstel bij de provinciesecretaris.



Volgens de regeling geeft de provinciesecretaris een onafhankelijke en onpartijdige onderzoeker de opdracht de vermoede misstand te onderzoeken, mits deze gebaseerd is op redelijke gronden en als het mogelijk een misstand met grootschalige maatschappelijke impact betreft. Is dit niet het geval, dan wordt de melder hiervan op de hoogte gesteld.

3.3 Vermoedens van een zakelijke integriteitsschending melden

Bij vermoedens van integriteitsschendingen van zakelijke aard kunnen medewerkers advies en bijstand krijgen van de vertrouwenspersoon. Iedere leidinggevende in een hiërarchisch hogere positie of een vertrouwenspersoon is meldpunt voor een vermoeden van dit soort schendingen. Een medewerker kan bij de vertrouwenspersoon anoniem het vermoeden van een integriteitsschending melden. De vertrouwenspersoon zet in overleg met de medewerker de melding voor verder onderzoek door naar een leidinggevende of de provinciesecretaris.

In overleg met de melder en betrokkene(n) onderzoekt de leidinggevende zelf de melding, of probeert hij/zij deze samen met de afdeling P&O op te lossen. Als dit onderzoek niet tot een bevredigende oplossing leidt of de zaak toch te zwaarwegend blijkt, wordt deze 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) of een extern bureau kan het onderzoek uitvoeren. Bij een correcte afhandeling van het onderzoek en de melding wordt de medewerker volledig op de hoogte gesteld van de uitkomst.

3.4 Klacht over ongewenst gedrag indienen (sociale integriteit)

Als iemand een sociale integriteit schendt (ongewenst gedrag) of hiervan een vermoeden heeft, dan kunnen medewerkers zich richten tot een vertrouwenspersoon of een leidinggevende. Wellicht kan een vertrouwenspersoon of leidinggevende de situatie al in een vroeg stadium oplossen. Is dit niet het geval, dan zal de melding verder onderzocht worden, in veel gevallen door de leidinggevende in samenwerking met de afdeling P&O.

Een medewerker kan altijd, ook als hij/zij niet tevreden is met de uitkomst van het interne onderzoek, een klacht over het ongewenste gedrag indienen bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOOG), waar de provincie bij is aangesloten. Hierbij kan de medewerker zich eventueel laten ondersteunen door de vertrouwenspersoon.



4. Uitvoerings-activiteiten 2021

In het jaar 2021 heeft de provincie Zuid-Holland een aantal activiteiten ondernomen om goed ambtelijk (integer) handelen te bevorderen. Hieronder staan deze activiteiten op een rijtje.

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 direct leidinggevende. Externe medewerkers die geen eed of belofte afleggen, tekenen een integriteitsverklaring. In 2021 legden 148 medewerkers in digitale bijeenkomsten de eed of belofte af.

Dilemmaspel integriteit

Het dilemmaspel is een kaartspel met dilemma's over zakelijke en sociale integriteit. In groepen van maximaal acht deelnemers bespreken spelers een kaart met een dilemma. Het spel leidt tot discussie en uitwisseling van standpunten en inzichten. De deelnemers bieden elkaar ook 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 van facilitatoren uit diverse afdelingen van de organisatie. In 2021 is daar een nieuwe groep aan toegevoegd van vertrouwenspersonen en collega's verantwoordelijk voor weerbaarheid tegen ondermijning, (Bibob), Wet Openbaarheid van Bestuur (Wob) en Wet Open Overheid (Woo). Het spel biedt de facilitatoren ruimte om aandacht te besteden aan

de regelgeving, de deelnemers bekend te maken met het integriteitsbeleid van de provincie en hun ervaringen of reacties te delen. Het spel richt zich op bewustwording en uitwisseling van ervaring, kennis en handelingsperspectieven.

Normaliter wordt het spel vooral tijdens de introductiedagen van nieuwe medewerkers gespeeld, om hen op een ontspannen manier kennis te laten maken met het belang van integriteit en kwesties die hierbij kunnen spelen. Vanwege de coronacrisis is het spel in 2021 minder vaak gespeeld.

Het dilemmaspel is in 2021 in totaal drie keer digitaal gespeeld en daarmee zijn 50 medewerkers bereikt.

Adviseren

Het opgaveteam integriteit van de afdeling P&O heeft een aantal belangrijke rollen. Denk aan de adviesrol aan managers, medewerkers en collega's van de afdeling P&O. Het opgaveteam ondersteunt personeelsadviseurs bij hun adviserende rol bij integriteitszaken met een casuoverleg, waar ook arbeidsjuristen bij zijn betrokken. Daarnaast adviseert het team samen met arbeidsjuristen de afdeling Bestuur over de Verordening rechtspositie bestuur en aanpassing van de bestuurlijke gedragscode integriteit. Het opgaveteam werkt met deze afdeling ook nauw samen op het terrein van weerbaarheid tegen ondermijning. Het team levert verder een bijdrage aan het IPO-integriteitsnetwerk, waarin men interprovinciaal kennis uitwisselt en elkaar van advies voorziet.

Een tendens is dat het casusoverleg in 2021 meer is gebruikt door de collega's en er meer adviezen zijn afgegeven. Het betrof in de meeste gevallen advisering en bespreking van (vermeende) integriteitsdilemma's en in enkele gevallen advies rond een daadwerkelijke melding. De hoop is dat ook in de komende jaren meer gebruik wordt gemaakt van het casusoverleg.

Vertrouwenspersoon

Momenteel zijn er drie interne vertrouwenspersonen en een externe vertrouwenspersoon. Eind 2021 zijn zij gestart met een rondgang langs alle afdelingen van de provincie om hun functie, taken en rollen meer bekend te maken. Dit was al een wens van de vertrouwenspersonen en bleek goed aan te sluiten bij een wens van het management.

Overleg medezeggenschap

Voor effect en draagvlak van integriteitsbeleid binnen de organisatie is het belangrijk goed samen te werken met de OR. In 2020 zijn OR-verkiezingen geweest. Er is nog geen structureel contact geweest tussen de OR en het team integriteit. Wel hebben we hen via de bestuurder de jaarrapportage 2020 aangeboden en het aanbod gedaan om met het team integriteit het dilemmaspel te spelen. Dit hebben we ook met de vorige OR gespeeld. We hopen in 2022 meer met de OR samen te werken en zullen daarom deze jaarrapportage na vaststelling ook aan hen uitreiken.

Intern netwerk integriteit

In 2018 is het interne integriteitsnetwerk op meerdere momenten bij elkaar gekomen. Dit netwerk bestaat uit collega's van verschillende afdelingen die op een of andere wijze betrokken zijn bij integriteit. Vooral op de onderwerpen ondermijning en een nieuw programma rond de ambtsead hebben we veel met elkaar samengewerkt. Er zijn vijf bijeenkomsten geweest.

Daarnaast is een nieuw netwerk ontstaan (grotendeels uit het bestaande netwerk) over de diverse jaarrapportages en de jaarrekening. Dit netwerk richt zich vooral op sterkere samenwerking rond frauderisico's, integriteit, informatieveiligheid, privacy en ondermijning. Dit netwerk is in 2021 vijf keer bijeen geweest.



Preventief integriteitsonderzoek door de Eenheid Audit en Advies (EAA)

Naleving van de basisbeginselen integriteit is voor de onderzoekers van de EAA één van de dragers onder een volwassen en hedendaagse organisatie. In zo'n organisatie ligt de nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers, wat veel handlingsruimte met zich meebrengt. Om deze handlingsruimte niet tot een ongewenst niveau door te laten groeien, bieden kaders en basisbeginselen een houvast voor organisatie en medewerkers. Jaarlijks worden in een aantal onderzoeken van de EAA aspecten van integriteit meegenomen, waardoor deze punten tijdens onderzoek belicht worden. Daarnaast voert de EAA preventieve onderzoeken uit naar integriteit binnen onze organisatie. Deze onderzoeken zijn erop gericht de bekendheid met integriteitsregels te meten en het belang van integriteit onder de aandacht te brengen. Als onderzoeksaanpak kiest de EAA dan regelmatig voor een organisatiebrede enquête.

In 2021 heeft de EAA een preventief integriteitsonderzoek uitgevoerd om de aandacht voor belangenverstremgeling te verhogen en om inzicht



te krijgen en te geven in de weerbaarheid van de ambtelijke organisatie en haar medewerkers tegen belangenverstrengeling (zie ook H5).

Overzicht integriteitsmeldingen

In 2021 onderzochten we een melding in het kader van de regeling melden vermoedens van een misstand, een vermoeden van een sociale integriteitsschending en drie vermoedens van een zakelijke integriteitsschending (zie H5 voor details). Vijf meldingen in totaal.

Interprovinciale uitwisseling

In 2021 heeft de interprovinciale uitwisseling via het IPO plaatsgevonden. Het IPO-werkgeverszaken is initiatiefnemer en dit sluit aan bij de behoeften van coördinatoren en beleidsmedewerkers integriteit. In 2021 heeft het IPO een Teamsgroep ingericht om informatie uit te wisselen en digitaal te vergaderen. Er is gesproken over de samenwerking, gebruik van de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) en het proces rond de regeling melden vermoedens van een misstand. Ook is veel informatie gewisseld op basis van tussentijdse vragen.

Daarnaast is ook een interprovinciaal netwerk weerbaarheid en aanpak ondermijning meermalen bij elkaar geweest. Hier is ook aandacht geweest voor weerbaarheid van de eigen provinciale organisatie tegen ondermijnende criminaliteit en de relatie met integriteitsvraagstukken. Dit leidde ertoe dat nu gezamenlijk gewerkt wordt aan de ontwikkeling van een toolbox 'weerbare provincies'. In deze toolbox verzamelen de provincies instrumenten die zij al hebben ontwikkeld of gaan ontwikkelen om bewustwording te vergroten en handelingsperspectief te bieden.

Zowel het IPO-netwerk van coördinatoren en beleidsmedewerkers integriteit als het interprovinciaal netwerk weerbaarheid/ondermijning is in 2021 vier keer bij elkaar gekomen.

Nevenwerkzaamheden

Sinds 2019 worden de nevenfuncties van medewerkers met een schaal 14 of hoger waaraan Gedeputeerde Staten beperkingen hebben opgelegd, gepubliceerd op de provinciale website. In 2021 zijn deze nevenwerkzaamheden geactualiseerd en gepubliceerd.

Beleidsontwikkeling

In 2021 zijn we begonnen alle meldprocedures en de afhandeling daarvan te verbeteren en te optimaliseren. We verwachten dit af te ronden in 2022, waarna we ook de nota 'Integriteit is van ons allemaal' aan zullen passen.

Daarnaast ontwikkelt de provincie zich naar een opgavegerichte organisatie, waarin de weerbaarheid van organisatie en bestuur belangrijker zullen worden. Dat betekent dat alle losse opgaven (ambtelijke integriteit, bestuurlijke integriteit en ondermijning) meer als een geheel aan elkaar verbonden gaan worden.

5. 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 2021 zijn de meldingen ten opzichte van 2020 gestegen van drie naar vijf. Ook bij de vertrouwenspersonen is het aantal gesprekken ten opzichte van 2020 gestegen, van 12 naar 17 gesprekken.

Meldingen, onderzoeken en gesprekken integriteit

Regeling melden vermoedens van een misstand

De 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 één melding van vermoeden van een misstand (klokkenluiders-regeling). Het ging hier om de overdracht van een locatie die de provincie had ontwikkeld, mogelijk in strijd met regelgeving. Verder ging het om druk door de provincie op een rapportage van een extern onderzoeksbureau. De melding is ongegrond verklaard omdat er geen melder was onder de (toen) geldende regeling 'melden vermoedens van een misstand'.

Toch is naar aanleiding van de ernst van de melding onderzoek gedaan naar de vermeende misstand. Geconcludeerd is dat de feiten de melding niet staven en geen feitelijk bewijs is geleverd dat aantoonde dat betrokken medewerkers oneigenlijke druk hebben uitgeoefend (zie tabel 1).


Naar aanleiding van bovenstaande casus is besloten de gevolgde interne procedure te onderzoeken om van de ervaringen te leren en de procedure te optimaliseren. In 2022 volgen de conclusies en de aanbevelingen.

Meldingen vermoeden van een zakelijke integriteit

In 2021 zijn er drie meldingen van een vermoeden van zakelijke integriteitsschending onderzocht. Eén van een mogelijke belangenverstremming bij inhuur, door informatie bewust achter te houden. Er is onderzoek gedaan op basis van hoor en wederhoor. Hieruit is gebleken dat er niet bewust informatie is achtergehouden. Wel is geconstateerd dat er transparanter gecommuniceerd had kunnen worden (zie tabel 1).

| Jaar | Opdrachtgever | Melding vermeende schending | Object onderzoek | Bevindingen | Gevolg |
|------|---------------|--|---|---|--|
| 2021 | Bureauhoofd | Mogelijke belangenverstremgeling bij inhuur door bewust achterhouden van informatie. | Belangenverstremgeling | Onderzoek op basis van hoor en wederhoor. De conclusie is dat niet gebleken dat er bewust informatie is achtergehouden. Wel is geconstateerd dat er transparanter gecommuniceerd had kunnen worden. | Op basis van bevindingen zijn er geen gevolgen. Wel is wederzijds afgesproken in de toekomst transparant te zijn. |
| 2021 | Bureauhoofd | Mogelijke schending art. 6 gedragscode ambtelijke integriteit: Draaideurconstructie. | Inhuur van recent vertrokken medewerker op een opdracht. | Na onderzoek bleek dat inderdaad sprake zou zijn van een draaideurconstructie als de opdracht zou worden gegund aan de ex-collega. | Opdrachtverlening is ingetrokken. |
| 2021 | Bureauhoofd | Mogelijke schending art. 6 gedragscode ambtelijke integriteit: Draaideurconstructie/ Bevoorrechting. | Huur van een locatie bij het bedrijf van een recent vertrokken medewerker. | Na onderzoek bleek dat inderdaad sprake was van bevoorrechten van een ex-collega bij de huur van de locatie. | Negatief advies over de huur van de locatie en terugdraaien al geplande activiteiten. |
| 2021 | Bureauhoofd | Ongewenst gedrag van medewerker op social media tegen de provinciale organisatie. | Negatieve uitingen op social media over rol van de provincie. | In gesprek tussen leidinggevende en medewerker is aangegeven dat grenzen zijn overtreden. | Medewerker heeft niet meer op deze wijze gecommuniceerd over de provincie. |
| 2021 | Directeur | Melding in het kader van de regeling melden vermoeden van een misstand (klokkenluidersregeling). | Overdracht van een door de provincie ontwikkelde locatie, mogelijk in strijd met de regelgeving. Druk uitoefenen door de provincie op een rapportage van een extern onderzoeksbureau in relatie tot dit gebied. | De melding is ongegrond verklaard omdat er geen sprake is van een melder onder de (toen) geldende regeling 'melden vermoedens van een misstand'. Daarnaast is noch uit het feitenonderzoek, noch uit wat de 'melder' heeft aangedragen, gebleken dat van één van de (dreigende) gevaren of schendingen, zoals vermeld in de regeling, sprake is. Hoewel de melding ongegrond is verklaard is deze zeer serieus genomen en is toch onderzoek gedaan naar de vermeende misstand. Geconcludeerd is dat de aangereikte en verifieerbare feiten de melding niet staven. Daarnaast is geen feitelijk bewijs geleverd dat aantoonde dat er oneigenlijke druk is uitgeoefend door betrokken medewerkers. | Alle betrokkenen zijn gevraagd te reageren op de concept-rapportage. De reacties zijn verwerkt in de definitieve versie die alle betrokkenen hebben ontvangen. De melding wordt als afgehandeld beschouwd. Gebleken is dat gedurende de afwikkeling van de melding voor zowel de melder als voor de medewerkers van de provincie niet altijd duidelijk was hoe de exacte procedure in elkaar zat en wie als aanspreekpunt fungeerde. Dat is de belangrijkste aanleiding om de te hanteren regels en procedures te onderzoeken zodat die op de gevonden punten aangepast kan worden en er geleerd kan worden van het doorlopen proces. In 2022 vindt dit onderzoek plaats. |

Tabel 1 Meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen in 2021



Daarnaast waren er in het afgelopen jaar twee meldingen van een mogelijke schending van art. 6 van de gedragscode ambtelijke integriteit: draaideurconstructie. Na onderzoek bleek dat inderdaad in beide gevallen sprake zou zijn van een draaideurconstructie. In het eerste geval is de opdrachtverlening ingetrokken. Bij de tweede melding kreeg de betreffende persoon een negatief advies over de huur van de locatie en zijn al geplande activiteiten teruggedraaid (zie tabel 1 op pagina 13).

Melding vermoeden schending sociale integriteit

In 2021 is er één melding van ongewenst gedrag van een medewerker op social media tegen de provinciale organisatie onderzocht. Het betrof negatieve uitingen op social media over rol van de provincie. In gesprek tussen leidinggevende en medewerker is aangegeven dat grenzen zijn overtreden. De zaak was hiermee opgelost (zie tabel 1 op pagina 13).

Meldingen bij het Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG)

In het jaar 2021 zijn er geen meldingen binnengekomen bij de LKOG.

Advies

Naast deze meldingen van vermeende schendingen is ook over andere integriteitsdilemma's gesproken en advies uitgebracht. Een greep uit de dilemma's en bijbehorende adviezen:

- Een adviesvraag over de rol van een provinciale medewerker bij participatie in een buurtcommissie die tegen de plannen van een gemeentelijke overheid in de woonomgeving was. Geadviseerd is dat meepraten zeker geen probleem hoefde te zijn, maar om dit wel te bespreken met de leidinggevende in het Goede Gesprek (jaarlijkse gesprekscyclus) onder het kopje 'integriteitszaken'.
- Een adviesvraag van een provinciale medewerker over subsidie aanvragen bij de provincie om een eigen bedrijf te starten, terwijl de wens van de medewerker was om in dienst te blijven bij de provincie. Negatief geadviseerd vanwege belangenverstrengeling. Daardoor heeft de medewerker voor het eigen bedrijf gekozen en ontslag genomen bij de provincie.

- Collegiale vraag om advisering over inhuur van een bevriende relatie met een specifieke training als expertise. De provincie had al eerder goede zakelijke ervaringen met deze relatie opgedaan. De bevriende relatie was ook een ex-medewerker van de provincie. Er is positief geadviseerd omdat er alleen zakelijke doeleinden bereikt werden met de opdracht, er voor de gunning transparant over de kwestie is gecommuniceerd en er geen sprake was van een draaideurconstructie omdat de medewerker al langer dan twee jaar uit dienst was.
- Een nieuwe ontwikkeling is dat ook de provincie als bestuurslaag wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag (negatief en intimiderend) van (vertegenwoordigers) van burgers. In een situatie heeft zich verbaal agressief gedrag voorgedaan door een vertegenwoordiger van een burger naar zowel een medewerker als de gehele provinciale organisatie. Daarna is contact opgenomen met de veroorzaker en aangegeven dat het gedrag niet door de beugel kon. Dit had een beperkt positief effect. De medewerker van de provincie heeft door een formele en zakelijke opstelling het dossier uiteindelijk met goed gevolg af kunnen ronden.
- Pestgedrag op de werkvloer is een meermalen voorkomende adviesvraag geweest. Hier zijn geen concrete zaken uitgekomen. Sommige zullen wellicht bij de vertrouwenspersonen bekend zijn.

Preventief integriteitsonderzoek

In 2021 heeft de EAA een preventief integriteitsonderzoek uitgevoerd, om de aandacht voor belangenverstrengeling te verhogen en inzicht te geven in de weerbaarheid van de ambtelijke organisatie en haar medewerkers tegen belangenverstrengeling (zie ook onder H4).

De centrale conclusie is dat de regels voor belangenverstrengeling toereikend zijn, maar de abstractie ervan om een vertaling vraagt naar het werk. Het algemene beeld dat uit de enquête naar voren komt, kan tot een tevreden gevoel leiden, maar dat wil niet zeggen dat er geen winst te behalen is. Deze winst is in een aantal aanbevelingen vertaald en richt zich vooral op de punten bekendheid, bespreekbaarheid en uitvoering van de regels.

Wet Bibob

De wet Bibob zorgt ervoor dat de provincie de integriteit en fraudegevoeligheid van aanvragers van vergunningen en financiële partners kan toetsen. In het jaar 2021 heeft team Bibob 373 'open bronnen' onderzoeken uitgevoerd naar de integriteit of financiële stabiliteit van rechtspersonen of natuurlijke personen voor subsidieverstrekingen, vergunningverlening, overheidsopdrachten en vastgoedtransacties. In totaal zijn er 54 Bibob-onderzoeken uitgevoerd. Na de start van een Bibob-onderzoek heeft één bedrijf zijn subsidieaanvraag ingetrokken en is één subsidieaanvraag buiten behandeling gesteld, omdat het bedrijf de gevraagde documenten niet wilde leveren. Bij twee vergunde bedrijven is er een Bibob-onderzoek gestart, wat in één geval tot een adviesaanvraag bij het Landelijk Bureau Bibob heeft geleid. Daarnaast heeft één onderneming eind 2021 een zienswijze ingediend over het voornemen de vergunning in te trekken.

Vertrouwenspersonen

Het afgelopen jaar hebben er 17 gesprekken plaatsgevonden met vertrouwenspersonen, met wisselende inhoud. In tabel 2 staan de gespreksonderwerpen van de gesprekken met vertrouwenspersonen over het jaar 2021 benoemd.

Vergeleken met 2020 is er een stijging in het aantal gesprekken (17 gesprekken in 2021 tegenover 12 gesprekken in 2020).

Ondermijning en weerbaarheid

De brede opdracht Weerbaar bestuur en organisatie is uitgewerkt en in uitvoering. Het onderzoek naar interne weerbaarheid van het Verwey-Jonker Instituut is afgerond met een bewustwordingssessie over risico's voor het concernteam, als aftrap voor een uitrol in de organisatie. Ook GS hebben in een themabijeenkomst aandacht besteed aan de relatie tussen weerbaarheid tegen ondermijning en integriteitsvraagstukken. In navolging hiervan zijn er voor de diverse bureaus bijeenkomsten georganiseerd, waar nader is ingegaan op Bibob en ondermijning. In deze bijeenkomsten stond het handelingsperspectief van de provincie medewerker centraal: hoe kan ik meewerken aan een weerbare en integere organisatie en samenleving? Ook zijn medewerkers betrokken bij en/of geïnformeerd over fenomeenonderzoeken naar ondermijnende criminaliteit in de provincie Zuid-Holland, die het werk van de provincie raken. Dat draagt ook bij aan bewustwording en handelingskader. Zo hebben medewerkers van de provincie meegewerkt aan een actieonderzoek naar ondermijning in het buitengebied, bij de verkenning naar een risicoanalyse tool en bij een handreiking over ondermijning op bedrijventerreinen. Er is ook een bijeenkomst over milieucriminaliteit georganiseerd. Ideeën van medewerkers, best practises uit andere provincies en de aanbevelingen van het Verwey-Jonker Instituut worden in 2022 gebruikt om de weerbaarheid binnen onze organisatie verder te vergroten. Met de ontwikkeling van de tool box weerbare provincies werken we verder aan een instrument om blijvend aandacht te hebben voor weerbaarheid en de relatie tussen ondermijning en integriteit duurzaam te borgen.

| Integriteit | Ongewenste omgangsvormen | Discriminatie | Arbeidsconflict | Onveiligheid | Advies algemeen |
|-------------|--------------------------|---------------|-----------------|--------------|-----------------|
| 2 | 7 | 0 | 2 | 4 | 2 |

Tabel 2 Gesprekken met vertrouwenspersonen in 2021



6. Actiepunten vorig jaar en komend jaar

6.1 Uitvoering actiepunten voorgaande rapportage

1. Regelmatiger uitvragen vermoedens van integriteitsschendingen

Ook in 2020 is eenmalig gevraagd naar integriteitsschendingen, waardoor het opnieuw moeilijk is gebleken om alle zaken bij elkaar te krijgen. Gelukkig is het team integriteit in 2021 vaker betrokken en heeft zij ook een administratie bijgehouden. Een centraal meldpunt kan hierbij nog beter helpen. Het beleid is erop gericht dit in 2022 te verwezenlijken.

2. Beter beschrijven van de meldprocedures

In 2021 is dit verder opgepakt en in 2022 worden de procedures geoptimaliseerd, samen met de opbrengsten van het interne onderzoek naar de procedure melden vermoedens van een misstand. Dit hopelijk in combinatie met een centraal meldpunt. Bij dit onderdeel zijn ook de vertrouwenspersonen en arbeidsjuristen aangesloten.

3. Inzet en ontwikkeling digitaal dilemma spel

In 2021 is een digitale variant van het dilemma spel ontwikkeld en aangeschaft. Daarnaast zijn de dilemma's geactualiseerd en verbeterd met nieuwe dilemma's over ondermijning en de werking van de vertrouwenspersoon. Ook heeft het dilemma spel een belangrijk aandeel gekregen in het nieuwe programma rond de ambtseed.

4. Extra aandacht bewustwording rond ondermijning

In 2021 zijn dilemma's rond ondermijning toegevoegd aan het fysieke en digitale dilemma spel en is de samenwerking met collega's die werken aan weerbaarheid en ondermijning tegengaan, versterkt. Samen met collega's uit team Bibob/WOB is een programma rond de ambtseed gemaakt dat in 2022 is gestart. Er zijn bewustwordingssessies gehouden waar de relatie tussen integriteit en ondermijning is toegelicht. De ontwikkeling van een toolbox voor provincies is gestart. De nota 'Integriteit is van ons allemaal' wordt aangepast op weerbaarheid tegen ondermijning.

5. Onderhoud interne netwerk

Het interne netwerk is veelvuldig actief geweest, in verschillende vormen. Zo is de interne samenwerking met vertrouwenspersonen, team ondermijning, Bibob en Wob/Woo versterkt. Dit heeft onder andere geresulteerd in een nieuw integriteitsprogramma rond de ambtseed. Daarnaast is een nieuw netwerk ontstaan rond risicoanalyse, dat regelmatig bij elkaar is gekomen.

6. Digitaal vergaderen

Aandacht voor mogelijk ongewenst gedrag bij digitaal vergaderen en digitaal met elkaar verkeren is een van de gebieden van onderzoek in de RI&E die in 2022 zal plaatsvinden.

7. Rapportage samen laten lopen met de jaarrekening

Ook dit jaar is het weer gelukt om de gegevens op tijd te verzamelen en de accountant te voorzien van de cijfers die in dit jaarverslag te vinden zijn.



6.2 Actiepunten 2022

1. Ambtelijke integriteit onderbrengen onder de bredere centrale opdracht 'Weerbaar bestuur en organisatie'.

Samen staan we sterk en we zijn aan elkaar verbonden. Met ondermijning en Bibob hebben we de samenwerking al in 2021 versterkt en de samenwerking rond bestuurlijke integriteit zal verder vorm krijgen in 2022.

2. Verder optimaliseren procedures en inrichting centraal meldpunt integriteit

In 2022 gaan we de (meld)procedures verder optimaliseren, met als belangrijk aandachtspunt de start en inrichting van een centraal meldpunt.

3. Actualiseren nota 'Integriteit is van ons allemaal'

In 2022 actualiseren we de nota integriteit, vooral door de procedures te optimaliseren. Onderhoud van de nota is een regelmatig terugkerende activiteit.

