



provincie
Zuid-Holland



Integriteitsrapportage 2023

Krachtig Zuid-Holland

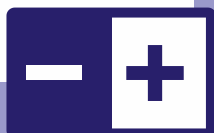


Integriteit

Factsheet 2023 2022

281
398

medewerkers
hebben het
dilemmaspel
gespeeld



196
256

eed en beloftes
afgenomen



49
20

Bibob
onder-
zoeken

3
2

bijeenkomsten
IPO-netwerk
weerbaarheid/
ondermijning

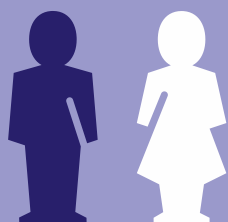
11
3

bijeenkomsten
netwerk
integriteit



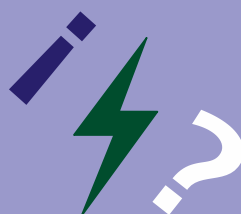
meldingen
vermoedens
integriteits-
schending

4
2



39 58

gesprekken vertrouwenspersonen
waarvan (uitgesplitst naar onderwerp):



0 0

meldingen
vermoedens
van misstanden

1
3

Zakelijke
integriteit

27
28

Ongewenste
omgangs-
vormen

0
0

Discriminatie

2
12

(Dreigend)
arbeids-
conflict

0
7

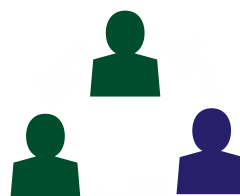
Onveiligheid

9
8

Advies
algemeen

5 3

bijeenkomsten
externe IPO-
netwerk
integriteits-
coördinatoren





Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Visie ambtelijke organisatie op ambtelijke integriteit	6
3	Uitvoeringsactiviteiten 2023	8
4	Verantwoording over het integriteitsbeleid	9
5	Actiepunten vorig jaar en komend jaar	14



Actiepunten 2024

1. Vaststellen en implementeren van de meldprocedure integriteit
2. Inrichten en organiseren meldpunt integriteit
3. Handreiking ambtenaren en grondrechten



1 Inleiding

Voor u ligt de jaarrapportage integriteit 2023 van de provincie Zuid-Holland. In deze jaarrapportage geven wij inzicht in de wijze waarop wij in 2023 uitvoering hebben gegeven aan ons integriteitsbeleid. Ons beleid is erop gericht 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

Formele meldingen van integriteitsschendingen of van een vermoeden van een misstand zijn bij de provincie Zuid-Holland op één hand te tellen. In 2023 zijn er twee meldingen meer dan het jaar ervoor.

We kunnen echter niet uitsluiten dat er sprake is van ondermelding. Ons medewerkersbestand vormt immers een afspiegeling van de samenleving en wat buiten gebeurt, kan ook binnen gebeuren.

Ook P-managers en HR-business partners voerden gesprekken met medewerkers over integriteitsskwesties. Dit roept het beeld op dat ook 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.

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

De OR heeft op 27 november 2023 ingestemd met de nieuwe meldprocedure en deze zal in 2024 ter vaststelling voorgelegd worden aan Gedeputeerde Staten.

1.2 Afbakening

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

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 de 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.

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 *sociale* en *zakelijke* integriteit en *misstanden*.

Sociale integriteit betreft ongewenst gedrag. Denk aan pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld. Voor meldingen op het terrein van ongewenst gedrag zijn wij ook aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG).

Zakelijke integriteit omvat thema's als fraude, corruptie, chantage, lekken van informatie 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, het niet juist registreren van verlof, werktijden en declaraties en aan ondermijnende activiteiten.

Van *misstanden* is volgens de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) sprake als het maatschappelijk belang geraakt wordt, de misstand niet enkel persoonlijke belangen raakt en dus boven een persoonlijk conflict uitstijgt. Daarnaast moet er sprake zijn van een patroon of structureel karakter óf is de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk. Bij een melding van een misstand wordt een procedure gevolgd die staat opgenomen in bijlage 2 van de cao provinciale sector, 'de regeling melden vermoedens van een misstand'.

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

Een veilige werkcultuur is een continu proces waarbij er altijd ruimte is voor verbetering.

3 Uitvoerings-activiteiten 2023

In 2023 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 in beginsel binnen twee maanden na indiensttreding de eed of belofte af. Dit gebeurt tegenover de provinciesecretaris, in aanwezigheid van een getuige, meestal de P-manager. 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 ambtelijke integriteit, de vertrouwenspersonen, de Wet open overheid (Woo), ondermijning en Bibob. Externe medewerkers die geen eed of belofte afleggen, tekenen een integriteitsverklaring. In 2023 legden 236 medewerkers en 20 trainees de eed of belofte af.

3.2 Dilemmaspel

Het dilemmaspel is vorig jaar in totaal door 281 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.

Er is ook een extra dilemmaspel ontwikkeld op het terrein van ongewenste omgangsvormen. In 2023 is dit dilemmaspel met een team medewerkers voor het eerst gespeeld.

3.3 Werken aan meldprocedure

Er is door opgaveteam ambtelijke integriteit een nieuwe meldprocedure ontworpen, waarmee de OR in november 2023 heeft ingestemd. Deze meldprocedure zal de bestaande werkwijze van de 'escalatieladder' uit de nota 'Integriteit is van ons allemaal' vervangen.

Met deze vernieuwde meldprocedure zullen we bijdragen aan het bevorderen van veiligheid en het versterken van onafhankelijkheid (voor een eerlijke en betrouwbare interne afhandeling van zaken). Niet minder belangrijk is dat er in de procedure ook een plaats wordt ingericht voor een centraal meldpunt integriteit in de organisatie.

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 en de acties die daarop zijn ondernomen. In 2023 is het aantal meldingen ten opzichte van 2022 gestegen (van 2 naar 4 meldingen). Bij de vertrouwenspersonen is het aantal kwesties ten opzichte van 2022 gedaald, van 58 naar 39 kwesties. Daar staat wel tegenover dat er in 2023 een aantal ingrijpende en langdurige casussen hebben gespeeld.

4.1 Meldingen, onderzoeken en gesprekken integriteit

4.1.1 Regeling melden vermoeden van een misstand

Deze regeling heeft een eigen pagina op het intranet voor alle 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 leidinggevendenden ook meldpunt voor een vermoeden van een misstand.

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

4.1.2 Meldingen vermoeden van een zakelijk integriteitsschending

In 2023 is er geen melding binnen gekomen over een vermoeden van een zakelijke integriteitsschending

4.1.3 Sociale integriteit

In 2023 is er een melding gedaan over een uitlating van een medewerker op sociale media. Er is gesproken met deze medewerker en er zijn afspraken met de medewerker gemaakt.

Verder zijn er twee anonieme meldingen gedaan over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag van een leidinggevende. Na de eerste melding is er een gesprek geweest met de leidinggevende, die aangaf erop te zullen letten. Een half jaar later kwam eenzelfde soort melding binnen. Toen is besloten een cultuurtraject rond omgangsvormen te starten binnen het betreffende team. Daarnaast heeft de leidinggevende een persoonlijk coachingstraject gevolgd.



Ook was er een melding over ongewenste omgangsvormen binnen een team. Hierop is een cultuuronderzoek gestart. De uitkomst van dit onderzoek maakte dat er uiteindelijk binnen het betreffende team een teamontwikkelingstraject is ingezet met de nadruk op een gezonde en prettige werkomgeving en gedrag.

4.1.4 Meldingen bij het Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKO)

In het jaar 2023 is er geen melding binnengekomen bij de LKO.

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. Een greep uit de besproken dilemma's:

- Een werknemer waartegen in privésfeer een justitieel onderzoek liep.
- Het verstrekken van een 'boter bij de vis' ter compensatie voor werkzaamheden voor de

provincie buiten de vaste werkzaamheden van de medewerker om.

- Het al dan niet mogen geven van een geschenk van boven de 50 euro aan een gedeputeerde.

4.1.6 Preventief integriteitsonderzoek

In 2023 heeft de EAA een preventief integriteitsonderzoek naar integriteit als onderdeel van opgavegericht werken, de nieuwe organisatiestructuur en werkwijze van de provincie Zuid-Holland afgerond. Hierover is op 18 december 2023 een intern rapport verschenen.

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.

Een belangrijk aspect van de werkzaamheden van het team Bibob is het onder de aandacht (blijven) brengen en daarmee het creëren van bewustzijn binnen onze organisatie van ondermijnende activiteiten en de risico's, waarmee de provincie te maken heeft. In het verlengde hiervan is het van groot belang om de bekendheid en de mogelijkheden van de Wet Bibob te vergroten. In 2023 zijn 49 nieuwe Bibob-onderzoeken gestart en liepen enkele van de in 2022 gestarte onderzoeken door.

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.

4.1.8 Vertrouwenspersonen

Het afgelopen jaar zijn de vertrouwenspersonen 39 keer benaderd om integriteitskwesties te bespreken; het gaat hierbij om diverse onderwerpen. Het bespreken van een integriteitskwestie behelst in de meeste gevallen meerdere gesprekken met de vertrouwenspersoon. Het aantal gesprekken en de tijd die dit vroeg is dus aanzienlijk meer.

In tabel 2 zijn de gegevens over het jaar 2023 verder uitgesplitst naar onderwerp. Vergeleken met 2022 is er een afname in het aantal besproken integriteitskwesties (39 kwesties in 2023 tegenover 58 kwesties in 2022). Daar staat wel tegenover dat er in 2023 een aantal ingrijpende en langdurige casussen hebben gespeeld. De complexiteit van veel van de kwesties blijft groot.

4.1.9 Weerbare overheid: aanpak ondermijning en integriteit

In 2023 zijn na de statenverkiezingen en voorafgaand aan de installatie van nieuwe gedeputeerden integriteitsscans uitgevoerd. Naar aanleiding van de provinciale verkiezingen zijn in IPO verband en



samen met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), prioriteiten bepaald. Daar zijn Weerbaarheid en integriteit van bestuur en organisatie van de eigen provinciale organisatie als ook de kleine(re) gemeenten, ook in relatie tot oneigenlijke druk en Veilige Publieke

Dienstverlening aangewezen als prioritaire thema's. Ook voldoende gebruikmaken van de Wet Bibob als instrument om weerbaarheid te vergroten en het voorkomen van ondermijning in het buitengebied zijn aandachtspunten in andere provincies.

De bestuurlijke opdracht Weerbaar bestuur en organisatie Zuid-Holland is bijgesteld op basis van het nieuwe bestuursakkoord en er is onderzocht wat Opgave Gericht Organiseren (nieuwe werkwijze van de provincie) betekent voor de aansturing en uitvoering van taken en activiteiten uit het programma. Het college in Zuid-Holland richt zich in eerste instantie op de eigen provinciale weerbaarheid en integriteit.

Daarnaast krijgen bestuurlijke weerbaarheid en integriteit van gemeenten en de ondersteuning van kleine(re) gemeenten bij de aanpak van ondermijning in het buitengebied aandacht. De bewustwording van risico's en eigen kwetsbaarheid en die van de provincie als geheel krijgt doorlopend aandacht

via bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers en tijdens organisatie brede bijeenkomsten voor medewerkers. Zo is er een interne dag van de weerbaarheid voorbereid, die in 2024 plaatsvindt, met als doel om het bewustzijn voor de kwetsbaarheid van medewerkers te vergroten.

4.1.10 Bestuurlijke Integriteit

Het jaar 2023 was het laatste jaar dat HR/integriteit verantwoordelijk was voor bestuurlijke integriteit, dit is overgedragen aan de afdeling Bestuur, kabinet van de commissaris van de Koning (cdK).

In februari 2023 is vanuit HR/Integriteit de gedragscode van de gedeputeerden en de cdK door PS vastgesteld (PZH-2022-819781706). Ook is vanuit HR de verordening rechtspositie voor gedeputeerden en de cdK opgesteld en door GS op 8 november 2023 vastgesteld (PZH-2022-814946935).

In 2023 zijn afspraken gemaakt met collega's van het kabinet van de cdK omtrent de overdracht van taken op het terrein van bestuurlijke integriteit.

Hier vallen bijvoorbeeld onder: het opstellen van de gedragscode integriteit gedeputeerden en de cdK, de verordening rechtspositie voor gedeputeerden en de cdK en het opstellen van de meldprocedure bestuurlijke integriteit.



Tabel 1 Meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen in 2023						
Jaar	Opdrachtgever	Omschrijving schending/melding	Object onderzoek	Bevindingen	Gevolg	Extern bureau
2023	Directeur	Anonieme melding over grensoverschrijdend (seksueel) gedrag.	Gedrag leidinggevende	Horen. Geen bevestiging van ongewenst gedrag, wel geschrokken van de anonieme beschuldiging.	Gaat beter letten op eigen gedrag. Verder geen gevolgen.	n.v.t.
2023	Directeur	Anonieme melding over grensoverschrijdend (seksueel) gedrag	Gedrag leidinggevende	Horen. Geen bevestiging van ongewenst gedrag, weer geschrokken van tweede anonieme beschuldiging.	In overleg is een cultuurtraject ingezet bij het team en een persoonlijk coachingstraject voor de leidinggevende	Flow (intern) en de Baak
2023	Directeur	Melding van ongewenste omgangsvormen	Ongewenst gedrag	Aanleiding om te werken aan een gezonde omgeving.	Naar aanleiding van het uitgevoerde cultuuronderzoek werd ingezet op een teamontwikkeltraject, met de nadruk op gezonde en prettige werkomgeving en gedrag	Bezemer en Schubad
2023	Leidinggevende	Uitlating op sociale media	Ongewenst gedrag	Medewerker had een ongewenste uitlating gedaan op sociale media.	Er is gesproken met de medewerker en er zijn afspraken gemaakt.	n.v.t.

Tabel 2 Gesprekken met vertrouwenspersonen in 2023				
Ongewenste omgangsvormen	Zakelijke integriteit	(Dreigend) arbeidsconflict	Onveiligheid	Advies algemeen
27	1	2	0	9

5 Actiepunten vorig jaar en komend jaar

5.1 Uitvoering actiepunten voorgaande rapportage

- 1. Vaststellen en implementeren van de interne meldprocedure.**
De OR heeft op 27 november 2023 ingestemd met de voorgelegde procedure. Mede door veranderingen binnen de organisatiestructuur is het proces van vaststellen van de meldprocedure vertraagd. Meerdere personen zijn betrokken geraakt en deze hebben de meldprocedure verder onder de loep genomen. Het bleek hierdoor een grootschaliger project dan van tevoren ingeschat.
- 2. Nota 'integriteit is van ons allemaal' actualiseren.**
Deze 'integriteitsnota' is nog niet geactualiseerd omdat de meldprocedure nog niet definitief was vastgesteld in 2023. De belangrijkste wijziging in de nota zou juist de meldprocedure en de instelling van een meldpunt ambtelijke integriteit betreffen.
- 3. Ambtelijke integriteit onderdeel van grotere opgave Weerbaar bestuur en organisatie.**
In 2023 is nauw samengewerkt binnen de grotere opgave Weerbaar Bestuur en organisatie. Zo is gezamenlijk opgetreden tijdens het programma rond de maandelijkse ambtseed voor nieuwe medewerkers en is het dilemmaspel aangepast op onderwerpen ondermijning en Bibob. Daarnaast is er gewerkt om de diverse opdrachten binnen de opgave, bestuurlijke integriteit, ambtelijke integriteit en Bibob beter op elkaar te laten aansluiten. Er is een maandelijks overleg ingevoerd, waarbij over allerlei zaken rond het thema weerbaarheid en integriteit met elkaar worden gewisseld, verbonden en gecoördineerd.

5.2 Actiepunten 2024

- 1. Vaststellen en implementeren van de meldprocedure integriteit.**
De OR heeft op 27 november 2023 ingestemd met de nieuwe meldprocedure en deze zal in 2024 ter vaststelling voorgelegd worden aan Gedeputeerde Staten. Met deze vernieuwde meldprocedure zullen we bijdragen aan het bevorderen van veiligheid en het versterken van de onafhankelijkheid (voor een eerlijke en betrouwbare interne afhandeling van zaken).
- 2. Inrichten en organiseren meldpunt integriteit.**
Niet minder belangrijk is dat er in de procedure ook een plaats wordt ingericht voor een centraal meldpunt integriteit in de organisatie. Het meldpunt ziet toe op een zorgvuldige afhandeling van meldingen en adviseert hierover. Met het instellen van een centraal meldpunt wordt een professionaliseringsslag gemaakt. Wij beogen door de instelling van het meldpunt de drempel om te melden te verlagen en verder bij te dragen aan bescherming en bevordering van een veilige werkklimaat en bewustwording.
- 3. Handreiking ambtenaren en grondrechten.**
Als provinciale ambtenaar werk je voor de publieke zaak. Dit brengt grote verantwoordelijkheden met zich mee en vraagt een grote betrokkenheid naar onze maatschappij. Die betrokkenheid bij de maatschappij uit zich soms ook buiten het werk. Tegelijkertijd kan die maatschappelijke betrokkenheid soms ook botsen met het werk. In 2024 gaan we aan de slag om een handreiking ambtenaren en grondrechten op te stellen die als leidraad dient voor ambtenaren om een goede afweging te maken voor hun eigen handelen hierin.

