

Jaarverslag integriteit 2017

INTEGRITEIT



INHOUD

3 | 1 Inleiding**4 | 2 Visie en doelstellingen integriteitbeleid**

4 | 2.1 Visie

4 | 2.2 Doelstellingen

4 | 2.3 Oriëntatie

6 | 3 Uitvoeringsactiviteiten 2017

6 | 3.1 Regelgeving

6 | 3.2 Bewustwording en dialoog

8 | 3.3 Risico's in ambtelijke- en bestuurlijke processen

8 | 3.3.1 Ambtelijk

8 | 3.3.2 Bestuurlijk

8 | 3.3.3 Bibob

10 | 4 Ontwikkelingen en trends

10 | 4.1 Ondermijning

10 | 4.2 Horizontalisering

11 | 4.3 Privacy

12 | 5 Verantwoording naleving gedragscode**14 | 6 Samenvatting****15 | 7 Bronnen**

INLEIDING

In dit Jaarverslag integriteit 2017 wordt beschreven op welke wijze bij de provincie Noord-Holland in het genoemde jaar aandacht is geschonken aan verschillende onderdelen van het integriteitbeleid. Het belang en de verplichting voor dit verslag zijn aangegeven in de volgende bronnen:

- In de AMBTENARENWET (ARTIKEL 125 QUATER) is geregeld dat het bevoegd gezag van ambtenaren jaarlijks verantwoording aflegt over het gevoerde integriteitbeleid en over de naleving van de ambtelijke gedragscode.
- In het INTEGRITEITBELEIDSPAN 2014 – 2017 PROVINCIE NOORD-HOLLAND¹⁾, op 6 februari 2014 door GS aan PS verzonden ter kennisname, is gesteld dat het Jaarverslag integriteit elk jaar ter vaststelling wordt geagendeerd voor een vergadering van Gedeputeerde Staten, waarbij aangegeven zal worden tot welke aanpassingen van het beleid of de instrumenten de rapportage aanleiding heeft gegeven.

Het Jaarverslag 2017 geeft invulling aan bovengenoemde verplichtingen.

Dit jaarverslag kent de volgende onderdelen:

- 1 Visie en doelstellingen van het integriteitbeleid;
- 2 Uitvoeringsactiviteiten 2017;
- 3 Ontwikkelingen en trends;
- 4 Verantwoording naleving gedragscode;
- 5 Samenvatting.

De Provincie Noord-Holland is volgens de Ambtenarenwet (artikel 125 quater) tevens verplicht jaarlijks verantwoording af te leggen over de naleving van de ambtelijke gedragscode. Dat wil zeggen om opgave te doen van geconstateerde schendingen van deze code. De rapportage over onderzochte mogelijke schendingen is in dit Jaarverslag beschreven in 5. 'Verantwoording naleving gedragscode'.

¹⁾ De in dit 'Jaarverslag integriteit 2017' in klein kapitaal genoemde documenten zijn in 7. 'Bronnen' in een lijst met hyperlinks opgenomen.

VISIE EN DOELSTELLINGEN

INTEGRITEITBELEID

In het 'Integriteitsbeleidsplan 2014 – 2017' staan de visie en de doelstellingen van het integriteitsbeleid van de provincie Noord-Holland beschreven.²⁾ Dit kader is richtlijn voor het integriteitsbeleid van de provincie en wordt voor de volledigheid onderstaand weergegeven:

2.1 VISIE

'De Provincie Noord-Holland is als organisatie integer en wil dat blijven. Integriteit is gekoppeld aan kwaliteit en professionaliteit, sterker nog: het is een essentieel en vanzelfsprekend onderdeel daarvan. Leidinggevend en medewerkers van de Provincie Noord-Holland beschouwen integriteit dan ook als een essentieel en vanzelfsprekend onderdeel van hun manier van werken. Zij laten zich bij hun afwegingen leiden door hun eigen morele oordeel, waarbij zij rekening houden met de belangen en rechten van alle betrokkenen. Het motto is: zelf blijven nadenken.'

Dat vraagt om een bedrijfscultuur waar ruimte is om je eigen oordeel te vormen, open te zijn over persoonlijke en professionele normen en waarden, voor je mening uit te komen, verantwoording af te leggen, elkaar aan te spreken en lastige situaties met elkaar te bespreken. Vanuit deze visie zal de Provincie Noord-Holland haar medewerkers faciliteren.

Als integere organisatie draagt de Provincie Noord-Holland zorg voor een cultuur van veiligheid, openheid en vertrouwen. De medewerkers worden beschermd met passende maatregelen en procedures. De nadruk zal liggen op het nemen van preventieve maatregelen. Als er toch gerede vermoedens van inbreuken op de integriteit zijn, worden die onderzocht, zo nodig gecorrigeerd en eventueel gesanctioneerd.

Bij het formuleren van het integriteitsbeleid wordt rekening gehouden met op overheidsniveau vastgestelde normen, uitgangspunten en ontwikkelingen op het gebied van integriteit.'

2.2 DOELSTELLINGEN

'De Provincie Noord-Holland wil met het integriteitsbeleid bereiken dat zij zich kan presenteren als een betrouwbare en integere partner en publieke belangenbehartiger. Hiervoor is het vanzelfsprekend om stil te staan bij de morele kant van ons handelen. Daarbij zijn de mensen, de structuur en de processen binnen de organisatie van de Provincie Noord-Holland van belang.'

Het integriteitsbeleid blijft daarom niet beperkt tot het vaststellen en bekendmaken van regelingen, gedragscodes en processen. Er wordt nadrukkelijk ook gewerkt aan bewustwording van de leidinggevend en medewerkers.

Op basis van het voorgaande heeft het integriteitsbeleid van de Provincie Noord-Holland de volgende doelstellingen:

- 1 Het versterken van het vertrouwen van de inwoners, bedrijven en maatschappelijke instellingen in de Provincie Noord-Holland.*
- 2 Het bevorderen van de bewustwording bij medewerkers van het belang van integriteit en van integriteitsrisico's.*
- 3 Het bevorderen van (moreel) verantwoord handelen van medewerkers, versterken van het vertrouwen van medewerkers in elkaar en het beschermen van medewerkers tegen misstappen door onnodige risico's en verleidingen weg te nemen.*
- 4 De ontwikkeling van een stevig instrumentarium ter bevordering van de integriteit van medewerkers en organisatie.*
- 5 Zicht hebben op kwetsbare plekken en processen in de eigen organisatie.*
- 6 Het borgen van integriteit binnen de eigen organisatie, o.a. door aandacht voor het voorkomen van integriteitsschendingen en indien noodzakelijk het zorgvuldig aanpakken van integriteitsschendingen.'*

2.3 ORIËNTATIE

Uit de visie en de doelstellingen blijkt de basisoriëntatie van waaruit integriteit binnen de provincie wordt ingevuld: integriteit is een vanzelfsprekend cultuuraspect van de werkprocessen van de

2) Een nieuw beleidsplan voor de jaren 2018 ev. is in voorbereiding.

bestuurlijke- en ambtelijke organisatie, dat bespreekbaar is onder collega's en met samenwerkingspartners en dat ook zichtbaar is voor de burgers en belanghouders van de provincie. Daarbij is het van belang om regelgeving op orde te houden, om integriteitbewustzijn te blijven bevorderen en om weerbaar te zijn in die processen en relaties waar integriteitaspecten kwetsbaar kunnen zijn.

UITVOERINGSACTIVITEITEN 2017

In 2017 is verdere uitvoering gegeven aan de voorgenomen activiteiten die in het 'Integriteitsbeleidsplan 2014 - 2017 Provincie Noord-Holland' en aanvullend in het 'Werkplan Coördinator integriteit 2016 - 2017' zijn aangegeven. Daarnaast zijn activiteiten verricht in reactie op actuele maatschappelijke, of bestuurlijke ontwikkelingen uit 2017. Onderstaand een samenvatting van de activiteiten, waarbij drie rubrieken zijn onderscheiden: regelgeving, bewustwording en dialoog, en risico's in werkprocessen.

3.1 REGELGEVING

De formele infrastructuur van het integriteitsbeleid in het openbaar bestuur is na vele jaren van doorontwikkeling inmiddels een volwassen instrumentarium geworden waar overheidsorganisaties goed mee uit de voeten kunnen. Dat geldt in elk geval voor de provincie Noord-Holland. De BASISNORMEN INTEGRITEIT zijn binnen de provincie geïmplementeerd en vormen een solide basis voor het integriteitsbeleid. Een punt van aandacht is de bekendheid met de regelgeving. Het blijft permanent van belang om de regelgeving actueel en onder de aandacht te houden. Een aantal onderdelen van de regelgeving is in 2017 aangepast:

Er is een vernieuwd protocol opgesteld voor de benoeming van de interne vertrouwenspersonen integriteit en de aanwijzing van een 'contactpersoon' voor werknemers die een melding hebben gedaan van een vermoeden van een misstand conform de daarvoor door GS vastgestelde Regeling.³⁾ De Regeling voorziet in de benoeming van een contactpersoon voor de melder, die er op moet toezien dat de melder geen benadeling ten deel valt (van de kant van de werkgever) als gevolg van de gedane melding. De wijze waarop de contactpersoon aan de melder wordt toegewezen - door de algemeen directeur - en wat zijn rol is, is in het PROTOCOL VERTROUWENSPERSONEN EN CONTACTPERSONEN MELDING MISSTANDEN PROVINCIE NOORD-HOLLAND 2017 beschreven.

Het proces om NEVENWERKZAAMHEDEN van medewerkers te bespreken, te beoordelen en te registreren is geoptimaliseerd en doorgesproken met directie en leidinggevenden, om hun actieve rol in het proces wederom te markeren. De melding en registratie van nevenwerkzaamheden is gedigitaliseerd. Medewerkers en leidinggevenden maken gebruik van een formulier dat via intranet kan worden ingevuld en ondertekend.

Er is een aantal verkennende gesprekken gevoerd met medewerkers van de provincie en het ministerie van BZK over de wenselijkheid van de vernieuwing van de AMBTSEED, in relatie tot de ontwikkelingen inzake de wet normalisatie rechtspositie ambtenaren (WNRA). Ook zijn daarbij diverse mogelijkheden besproken om de effectiviteit van de ambtseed te vergroten door een vorm van herhaling te introduceren. Deze verkenning zal in 2018 worden voortgezet. Naast de ambtseed zullen in 2018 ook andere (formele) onderdelen van het integriteitsbeleid worden getoetst op hun congruentie met de Wnra.

Er zijn in 2017 voorbereidingen gestart om de INTEGRITEITSVERKLARING VOOR EXTERNE MEDEWERKERS te actualiseren en aan te passen aan het provinciaal PRIVACYBELEID en aan de nieuwe eisen die voortkomen uit het van toepassing worden, in mei 2018, van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Besluitvorming hierover zal de eerste helft van 2018 plaatsvinden.

3.2 BEWUSTWORDING EN DIALOOG

Goede regelgeving is de basis voor het integriteitsbeleid, maar is op zich zelf niet voldoende voor een effectief beleid. Regels moeten worden gekend, besproken, geïnterpreteerd en uitgelegd naar concrete

3) REGELING MELDEN VERMOEDEN VAN EEN MISSTAND 2016. In deze Regeling zijn de bepalingen verwerkt van de Wet Huis voor klokkenluiders, die in 2016 van kracht is geworden.

situaties. Bewustwording van wat integriteit in de praktijk voor de organisatie betekent is een noodzakelijke aanvulling op de regelgeving. Binnen de provincie wordt daarom structureel aandacht besteed aan de dialoog over integriteitkwesties en aan het vergroten van het integriteitbewustzijn. In 2017 heeft deze dialoog aansluiting gevonden bij de thema's en de kernwaarden van de TOEKOMSTAGENDA en het organisatiebrede ontwikkelprogramma SAMEN NOORD-HOLLAND.⁴⁾

In het jaarverslag 2016 is over de Toekomstagenda het volgende te lezen: *“Ontwikkelingen in de opvatting over de rol van ambtenaren in de toekomst leiden tot vragen bij medewerkers over waar de nieuwe grenzen liggen, waar nieuwe kwetsbaarheden kunnen ontstaan en hoe daar mee om kan worden gegaan. De Toekomstagenda schetst een andere relatie tussen ambtenaren en de omgeving en biedt diverse rolopvattingen die daarbij optioneel zijn. De besturingsfilosofie van de toekomst laat meer ruimte voor eigen verantwoordelijkheid van medewerkers, voor meer pro-activiteit en zelfbewust handelen. Nieuwe integriteitvragen komen in deze ontwikkeling vanzelf aan de orde. Het is een bewuste keuze binnen de organisatie om over die vragen nu al gezamenlijk de dialoog te voeren.”*

In 2017 is deze dialoog geïntensiveerd. Het is een dialoog die zich 'organisch' beweegt binnen de provinciale organisatie en door steeds meer actoren gedragen wordt. De coördinator integriteit vervult hierin een verbindende rol.

Op het raakvlak van integriteit en ongewenste omgangsvormen is in 2017 aan de #METOO discussie in de provinciale organisatie aandacht geschonken. In een e-mailbericht aan alle medewerkers is door de algemeen directeur onderstreept hoe belangrijk een veilige werkomgeving en respectvol handelen zijn voor de provinciale organisatie en is de bijzondere betrokkenheid onderstreept van de directie om aan die kwaliteiten een zichtbare bijdrage te leveren. Het e-mailbericht heeft geleid tot intensivering van de organisatiebrede discussie over gewenst en ongewenst gedrag. In deze discussie is aangegeven dat de integriteitcultuur van de provinciale organisatie kwetsbaar is omdat medewerkers en managers het niet gewend zijn om elkaar aan te spreken en er daardoor regelmatig een vorm van vermijddedrag voorkomt. Aan het bevorderen van een open cultuur, waarin het elkaar aanspreken de norm is, zal in 2018 (en verder) vanuit de directie nadrukkelijk aandacht worden besteed.

Op het gebied van bewustwording en van de dialoog over integriteit zijn in 2017 onder andere de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Er is in het directieteam een aantal keren tijdens themabijeenkomsten intensief gesproken over integriteitkwesties in de organisatie en hoe leidinggevendend daar mee om kunnen gaan. Daarbij is tevens de vraag aan de orde geweest hoe te handelen als extern ingehuurd medewerkers bij deze kwesties betrokken zijn.
- Met diverse sectoren zijn dialoogsessies gehouden over integriteitdilemma's- en risico's die zich in de werkprocessen kunnen voordoen.
- Voor de trainees van de provincie is een sessie georganiseerd over integriteit in het werk van de provincie.
- Met de OR en de sector HRM zijn op regelmatige basis gesprekken gevoerd over de bevordering van een integere- en open cultuur in de organisatie. De aandacht is daarbij vooral uitgegaan naar het ontwikkelen van initiatieven die leidinggevendend kunnen ondersteunen in hun taak om een dergelijke cultuur te borgen. In de 'leerlijn' voor managers wordt dit onderwerp opgenomen.
- Binnen het bredere bereik van het thema 'ondermijning' en de zorgtaak van de commissaris van de Koning voor de integriteit van het openbaar bestuur in de provincie, zijn er door het Kabinet van de commissaris verschillende bijeenkomsten georganiseerd voor burgemeesters, griffiers en samenwerkingspartners om bewustwording te bevorderen en om te komen tot het opstellen van een gezamenlijke agenda voor een toekomstige integrale aanpak van ondermijnende criminaliteit.
- Met een aantal private samenwerkingspartners, bij wie de provincie externe medewerkers inhuurt, of diensten aan uitbesteedt, zijn dialoogsessies gehouden die in het teken stonden van de Toekomstagenda. Tijdens de sessies werden elkaars kernwaarden besproken en welke praktische consequenties die kunnen hebben voor de invulling van de samenwerkingsrelatie.

4) De kernwaarden van Samen Noord-Holland zijn: 'van buiten naar binnen', 'zelfbewust', 'ruimte' en 'samen'.

3.3 RISICO'S IN AMBTELIJKE- EN BESTUURLIJKE PROCESSEN

3.3.1 Ambtelijk

Sommige werkprocessen in de ambtelijke organisatie, of in de samenwerkingsrelaties met externe partners, zijn vanwege hun aard meer kwetsbaar voor mogelijke integriteitsinbreuken. Het gaat om processen waarin (financiële) belangen een rol spelen, waarin complexe logistieke of technische handelingen aan de orde zijn, of om processen die een voor derden waardevolle uitkomst vertegenwoordigen, zoals bijvoorbeeld subsidieverstrekking, vergunningverlening, handhaving en toezicht houden. Onderdeel van een professioneel en effectief integriteitsbeleid is dat dergelijke risico's in beeld zijn bij de verantwoordelijke organisaties en beheerst worden. In het jaarverslag 2016 is aangegeven dat de beheersing van kwetsbare werkprocessen in de provinciale ambtelijke organisatie voldoende op orde is en op sommige onderdelen (subsidieverlening, inkoop en aanbestedingen) verder verbeterd wordt. Er is in 2017 opnieuw 'regulier onderhoud' gepleegd op deze werkprocessen.

In 2017 is binnen het netwerk van samenwerkingspartners van de provincie een begin gemaakt met een verkenning van mogelijke integriteitsrisico's in het werk van 'VERBONDEN PARTIJEN' van de provincie, zowel private partijen als publieke partijen. Deze verkenning is geïnitieerd in samenwerking met de ambtelijke verantwoordelijken voor de inrichting van de eigenaarsrol- en de opdrachtgeversrol richting de verbonden partijen. Een eerste inventarisatie laat zien dat de beheersing van integriteitsrisico's in werkprocessen bij de verbonden partijen niet overal voldoende aandacht heeft. Op basis van die bevinding is een gespreksronde gestart met die verbonden partijen die voor de provincie de zogenoemde VTH-taken uitvoeren (vergunningen, toezicht en handhaving), te weten de regionale uitvoeringsdiensten (RUD'S). Met deze diensten zijn verkennende gesprekken gevoerd over de mogelijkheid om gezamenlijk een methode van risico-analyse en beheersing te ontwikkelen.

Inzake de beheersing van risico's in ambtelijke werkprocessen is in 2017 vanuit het ministerie van BZK de vraag aan de orde gesteld of een intensievere screening van ambtelijke medewerkers gewenst is. Op initiatief van het ministerie is een inventarisatie gemaakt van de instrumenten die er op het gebied van screening bestaan en in welke mate ze effectief kunnen zijn. In 2018 zal deze vraag tot nadere antwoorden kunnen leiden.

3.3.2 Bestuurlijk

Het besef is de afgelopen jaren in Nederland gegroeid dat integriteitsrisico's in het openbaar bestuur een gevaar kunnen vormen voor de legitimiteit en de effectiviteit van dat bestuur. De risico's worden op diverse plaatsen manifest en bestrijken een breed domein. Het gaat daarbij om de kwaliteit van de (lokale) politieke selectie- en kandidaatstellingsprocessen, om de omgangsvormen in de politieke gremia, om beïnvloeding, bedreiging en intimidatie van politieke ambtsdragers als gevolg van ondermijnende criminaliteit. In 2017 is de reflectie op integriteitsrisico's in een groot aantal publicaties en beleidsvoornemens verwoord en op vele bijeenkomsten door bestuurders, politieke ambtsdragers, ambtenaren en deskundigen met elkaar gedeeld. Er is nieuwe wetgeving voorbereid om ondermijning tegen te gaan en er zijn initiatieven ontwikkeld die een scherper selectieproces van politieke ambtsdragers en bestuurders mogelijk maken.

Concreet zijn er in 2017 binnen de 'eigen' provinciale bestuurlijke organisatie geen integriteitkwesties met betrekking tot politieke ambtsdragers aan de orde geweest. Er zijn door de commissaris van de Koning en zijn Kabinet wel diverse adviezen gegeven aan burgemeesters van Noord-Hollandse gemeenten over (vermoedens van) bestuurlijke integriteitkwesties die in die gemeenten speelden. De verwachting is dat dergelijke adviezen ook in 2018 aan de orde zullen zijn. De rol van de commissaris van de Koning en van zijn Kabinet in de versterking van de bestuurlijke integriteit en weerbaarheid van provinciale gemeenten zal verder toenemen en daarbij een meer actieve invulling krijgen.

3.3.3 Bibob

Binnen de provinciale ambtelijke organisatie is de Eenheid SBA (Screening en Bewakingsaanpak) onderdeel van het Kabinet van de commissaris van de Koning. Deze eenheid is belast met het uitvoeren van de taken die verbonden zijn aan de WET BIBOB (Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur). In het kader van deze wet worden de volgende natuurlijke personen en rechtspersonen onderzocht: aanvragers en houders van omgevingsvergunningen (milieudeel), inschrijvers van Europese aanbestedingen in de sector Bouw, aanvragers of ontvangers van subsidies en participanten aan vastgoedtransacties. In sommige categorieën worden alle betrokkenen onderzocht terwijl een onderzoek in andere categorieën enkel plaatsvindt als er aanwijzingen zijn of als het een bestuurlijk sensitief dossier betreft.

De Eenheid SBA heeft een actieve bijdrage geleverd aan de inhoudelijke verkenning van de verbeterpunten voor de Wet Bibob, die in 2018 zal worden gewijzigd. Aandachtspunten voor de gewenste aanpassing zijn o.a. een verbeterde informatie-uitwisseling tussen bestuursorganen, uitbreiding van het toepassingsbereik van de wet en een betere aansluiting bij andere wetgeving, zoals de Omgevingswet. In 2018 zal een consultatieronde voor de wetswijziging starten, waarin de Eenheid SBA namens de provincie commentaar op de voorgestelde wijzigingen zal kunnen leveren.

Voor de provincies Utrecht en Flevoland verzorgt de Eenheid SBA de uitvoering van het zogenaamde 'eigenhuiswerkonderzoek': dat is in 2017 in totaal 19 keer voorgevallen.

In 2017 heeft de Eenheid SBA in het kader van de Wet Bibob 83 onderzoeken gedaan ten behoeve van aanbestedingen, subsidieverstrekingen, vergunningverlening en vastgoedtransacties. Dit zijn er meer dan in 2016, vanwege de uitbreiding van het aantal onderzoeken bij subsidies. In 2 gevallen hebben deze onderzoeken negatieve consequenties gehad voor verleende subsidies, in 1 geval is er negatief geadviseerd inzake een vastgoedtransactie. Eind 2017 zijn er vier adviesaanvragen ingediend bij het Landelijk Bureau Bibob. Naast de onderzoeken in het kader van de Wet Bibob zijn er partijen aan de hand van openbare bronnen onderzocht op het gebied van financiële stabiliteit of integriteit.

In het najaar van 2017 is door de Eenheid SBA het eerste Landelijk Bibob-congres georganiseerd in samenwerking met onder andere de provincie Noord-Brabant. Er waren ruim 300 bezoekers, werkzaam bij gemeenten, waterschappen, provincies, rijksoverheid, politie, Openbaar Ministerie, Belastingdienst en verschillende uitvoeringsorganisaties.

ONTWIKKELINGEN EN TRENDS

Op hoofdlijnen is er een aantal ontwikkelingen en trends te onderkennen in de wijze waarop het integriteitbeleid binnen het openbaar bestuur en binnen de provincie vorm krijgt⁵⁾:

4.1 ONDERMIJNING

De aandacht voor het thema 'ondermijning' is in 2017 in een stroomversnelling gekomen. In de media, in de wetenschap, onder bestuurskundigen, bestuurders, ambtenaren en adviseurs is het thema inmiddels prominent aan de orde. Er worden bijeenkomsten aan gewijd, om bewustwording te vergroten en om een integrale aanpak te bevorderen. Ook door de provincie zijn in 2017 in samenwerking met de RIEC's dergelijke bijeenkomsten georganiseerd, voor bestuurders, politieke ambtsdragers, griffiers, ambtenaren, ondernemers en experts. Er wordt op landelijk niveau nieuwe wetgeving voorbereid en er wordt voor de komende jaren door de nationale overheid een aanzienlijk budget beschikbaar gesteld om de defensielinie tegenover georganiseerde, of intentionele ondermijnende criminaliteit te versterken. De toegenomen aandacht voor de negatieve gevolgen van ondermijnende criminaliteit voor de maatschappij en voor het openbaar bestuur zal zich in 2018 doorzetten en geïntegreerd worden in het brede integriteitbeleid van de provincie.

In 2018 zal in dat kader een begin worden gemaakt met het opstellen van een PROVINCIAAL WEERBAARHEIDSBEEELD, waarin kwetsbaarheden voor ondermijnende handelingen zijn gemarkeerd vanuit de referentie van de provinciale taken en verantwoordelijkheden, alsmede een reeks aanbevelingen wordt gegeven voor het oplossen van die kwetsbaarheden. Ook zullen er krachtige initiatieven worden genomen door de provincie om de bestuurlijke infrastructuur in de gehele provincie te ondersteunen bij de aanpak van de ondermijnende criminaliteit. De commissaris van de Koning zal vanuit zijn verantwoordelijkheid voor het bevorderen van de integriteit in en van het openbaar bestuur in Noord-Holland hieraan, ondersteund door zijn Kabinet, een stevige impuls geven.

4.2 HORIZONTALISERING

Overheidsorganisaties werken steeds vaker samen met elkaar (o.a. in gemeenschappelijke regelingen) en met maatschappelijke- en commerciële partners. De verbondenheid, al of niet geformaliseerd, met die partners leidt tot een vorm van ketenverantwoordelijkheid waarbinnen integriteitkwesties steeds meer een gedeelde aangelegenheid worden. In dit Jaarverslag is deze ontwikkeling aangegeven in relatie tot de bestaande verbonden partijen van de provincie. De trend zal zich voortzetten. Het borgen en bevorderen van integriteit van het openbaar bestuur wordt een opgave waar meerdere partijen gezamenlijk aan werken. Dat betekent voor de provinciale medewerkers een intensivering van de dialoog over waarden en gewenst gedrag met samenwerkingspartners.

Binnen het programma Samen Noord-Holland is aandacht voor deze ontwikkeling. Zelfbewuste ambtenaren die ruimte nemen en geven en die van buiten naar binnen kunnen kijken, zullen op een andere wijze gaan oordelen over gedrag dat wel en dat niet past in de samenwerkingsrelatie. Het perspectief op integriteit zal door deze extensievere wijze van werken veranderen. Vanuit het Ministerie van BZK zijn initiatieven genomen om het denken over de consequenties van deze ontwikkeling te bevorderen. Sleutelbegrip daarbij is de 'horizontalisering' van het integriteitbeleid, wat wil zeggen dat integriteit steeds meer in gelijkwaardige horizontale samenwerkingsrelaties (publiek-publieke en publiek-private) als een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid wordt ingevuld. De provincie levert een actieve bijdrage aan de gedachtenvorming hierover.

5) In het nieuw op te stellen Integriteitbeleidsplan 2018 ev. zullen deze trends en ontwikkelingen worden opgenomen.

4.3 PRIVACY

De zorg voor de privacy van personen is in de huidige samenleving in toenemende mate een onderwerp van belang. Gegevens van en over personen die gegenereerd, opgeslagen en verwerkt worden binnen de context van organisaties moeten worden afgeschermd van oneigenlijk gebruik. Het blijkt in de praktijk steeds moeilijker om die afscherming te kunnen garanderen. Nieuwe veiligheidstechnieken, maar ook nieuwe wetgeving beogen de afscherming beter te accommoderen. In 2018 wordt in Europa de uniforme PRIVACYWETGEVING (AVG) van kracht. Veel overheden zijn zich aan het voorbereiden op de technische en juridische vereisten uit die wetgeving. Binnen de provincie is een Functionaris Gegevensbescherming aangewezen, een verplichte functie binnen die privacywetgeving. Het privacy beleid wordt geactualiseerd en bewust onder de aandacht gebracht van de medewerkers. Privacy en integriteit zijn aan elkaar verwante onderwerpen. Binnen de provincie zijn ze al in 2017 aan elkaar gekoppeld. In de komende jaren zullen het integriteitbeleid en het privacybeleid in congruentie worden doorontwikkeld.

Specifiek op het gebied van het privacybeleid zijn er in 2017 de volgende activiteiten ondernomen:

- Er is een algemeen privacyreglement opgesteld dat is goedgekeurd door de OR.
- De taken, rollen en verantwoordelijkheden voor sectormanagers op het gebied van privacy zijn belegd in een instructie-zakboekje 'eigendom van informatiemiddelen'.
- Er is een centraal aanspreekpunt binnen de organisatie ingericht voor privacy en informatiebeveiliging, alsmede een pagina op het plein.
- Er is een meldpunt ingericht voor het melden van datalekken en er is een protocol opgesteld voor het afhandelen van datalekken.
- Er is een instructie-zakboekje 'de sterkste schakel' gemaakt waarin het gewenste gedrag op privacygebied van alle provincied medewerkers is vastgelegd.
- Er zijn awareness presentaties gegeven over de basis principes privacy.

VERANTWOORDING NALEVING GEDRAGSCODE

Integriteitbeleid is primair gericht op het doel om integer gedrag in organisaties te bevorderen en om schendingen te voorkomen. In elke organisatie komen, hoe professioneel of effectief het integriteitbeleid ook is, schendingen voor. Soms zijn het ernstige schendingen, zoals diefstal, corruptie of fraude. Meestal gaat het om gedragsvormen met minder impact, maar die niettemin ongepast zijn. In alle gevallen moeten schendingen, ongeacht de ernst ervan, worden geregistreerd, gesanctioneerd en geëvalueerd. Om als organisatie te leren van de oorzaken en de aanleiding en om duidelijk te maken waar de grenzen liggen die niet overschreden mogen worden.

Onderdeel van het integriteitbeleid van de provincie is een aantal regelingen en praktijken die voorzien in de omgang met (mogelijke) integriteitschendingen:

- De ambtelijke gedragscode REGELING GEDRAGSCODE AMBTELIJKE INTEGRITEIT NOORD-HOLLAND 2006 (aangepast in 2013),
- De REGELING MELDEN VERMOEDENS VAN EEN MISSTAND, bijlage 3. zoals bedoeld in de CAP, artikel F1. Elfde lid.
- PROTOCOL ONDERZOEK VERMEENDE INTEGRITEITSCHENDINGEN (ambtelijke regeling). Dit protocol beschrijft de stappen die bij een mogelijk integriteitsonderzoek naar aanleiding daarvan aan de orde zijn.

Van alle gemelde (vermoedens van) integriteitschendingen wordt door de algemeen directeur en de coördinator integriteit een vertrouwelijk dossier bijgehouden. Conform de wettelijke verplichting jaarlijks verantwoording af te leggen over de naleving van de ambtelijke gedragscode, volgt onderstaand een overzicht van die casussen die zijn gemeld en of geconstateerd en waar nader onderzoek naar heeft plaatsgevonden. Er is in 2017 in de ambtelijke organisatie een aantal kwesties aan de orde geweest.⁶⁾

Er is in drie gevallen een overtreding geconstateerd van interne-, of wettelijke regels:

- In een geval ging het om een externe medewerker die in een aanbestedingsprocedure niet handelde conform de integriteitverklaring voor externe medewerkers inzake de bepalingen over belangenverstrengeling en transparantie. De medewerker is een boete opgelegd. Het betrof een eenmalige aangelegenheid.
- In een geval ging het om de diefstal van persoonlijke eigendommen door een externe medewerker. Er is aangifte gedaan en de overeenkomst met de medewerker is per direct geëindigd.
- Er is door een ambtelijke medewerker misbruik gemaakt van beschikbare bedrijfsmiddelen. De medewerker is ontslagen.

Er is in twee gevallen onderzoek gedaan naar mogelijke belangenverstrengeling van een ambtelijke medewerker:

- In een geval is de medewerker tijdelijk van zijn functie ontheven. Na intern onderzoek bleek dat er geen sprake was van belangenverstrengeling. De medewerker is weer in de functie geplaatst.
- Een medewerker heeft commerciële nevenwerkzaamheden die een raakvlak hadden met zijn provinciale functie tegen afspraken in niet kenbaar gemaakt aan zijn leidinggevende. Er is een disciplinaire straf opgelegd aan de medewerker.

Er is in drie gevallen door een zakelijke partner van de provincie een ongepaste aanbieding gedaan van een geschenk, ofwel van een ander oneigenlijk privé voordeel voor medewerkers van de organisatie. Met

6) In de navolgende omschrijving van de casus wordt het mannelijk woord 'medewerker', gebruikt voor alle gevallen.

deze zakelijke partners zijn gesprekken gevoerd om hen de normen met betrekking tot relatiebeheer van de provincie te verduidelijken.

Er is sprake geweest van een poging tot het hacken van een mobiele telefoon van een directeur van de provincie, met de bedoeling om door middel van een ogenschijnlijk door de directeur verstuurd e-mailbericht een zogeheten 'CEO-fraude' uit te lokken. In het e-mailbericht is aan een medewerker van de provincie gevraagd met spoed een groot bedrag over te maken naar een bepaalde rekening. Er is niet kunnen worden achterhaald wie voor de poging verantwoordelijk was. Er zijn aanvullende technische en procesmatige beheersmaatregelen genomen om dergelijke fraudepogingen te herkennen en te voorkomen.

Er is in het kader van de Regeling melden vermoeden van een misstand 2016 een melding gedaan door een lid van een provinciale commissie van een vermoeden van misstanden binnen de commissie. De melding is volgens de procedure van de genoemde Regeling behandeld. Er is intern onderzoek gedaan naar feiten en omstandigheden, daarna zijn de voorlopige conclusies die Gedeputeerde Staten uit het interne onderzoek afleidden, in een second-opinion getoetst door onafhankelijke experts. Het definitief standpunt van Gedeputeerde Staten inzake de melding was dat er geen sprake was van misstanden of intentionele integriteitschendingen, maar dat de melding wel aanleiding gaf om aan de commissaris van de Koning een evaluatie van bestaande praktijken en regelingen van de commissie te verzoeken.

In 2017 heeft de NRC een artikel geschreven over integriteitschendingen en integriteitsonderzoeken in de afgelopen jaren bij provincies. Ter voorbereiding op het artikel heeft de journalist een aantal WOB-verzoeken gedaan bij de provincie om gegevens van de casuïstiek van de afgelopen jaren te kunnen inzien. Informatie-dragers met deze gegevens zijn de journalist ter hand gesteld.



SAMENVATTING

Verwoord in een vijftal punten kan de inhoud van dit jaarverslag als volgt worden samengevat:

- 1 Op het gebied van regelgeving is in 2017 niet veel veranderd. Er is onderhoud gepleegd op bestaande regelingen, waarbij kleine aanpassingen aan de actualiteit of veranderende omstandigheden aan de orde waren.
- 2 Het bevorderen van bewustwording van integriteitkwesties en het stimuleren van de dialoog over integriteit heeft in 2017 opnieuw aandacht gehad. Er zijn workshops en bijeenkomsten georganiseerd met medewerkers en samenwerkingspartners. De dialoog is daarbij inhoudelijk verbreed door de verbinding met verwante onderwerpen, zoals ondermijning, open cultuur en Samen Noord-Holland.
- 3 Er is in 2017 opnieuw aandacht besteed aan het in beeld brengen van mogelijke integriteitsrisico's in werkprocessen. Daarbij is met name gekeken naar risico's in werkprocessen waar de provincie voor (mede) verantwoordelijk is, maar die zij niet rechtevreeks aanstuurt. Dergelijke processen worden bijvoorbeeld uitgevoerd door de verbonden partijen, zoals onder anderen de regionale uitvoeringsdiensten.
- 4 Er is een drietal trends zichtbaar in de ontwikkeling van het integriteitsbeleid in het openbaar bestuur: meer en intensieve aandacht voor het onderwerp ondermijning, waarbij overheidsorganisaties gezamenlijk werken aan een integrale aanpak; meer samenwerking van overheidsorganisaties met elkaar en met private partners, waardoor gedeelde verantwoordelijkheid voor integriteitsborging ontstaat in horizontale relaties en meer aandacht voor privacybeleid en de relatie daarvan met het integriteitsbeleid.
- 5 Er is in 2017 in drie gevallen een overtreding geconstateerd van interne, of wettelijke regels. In al die gevallen zijn sancties opgelegd. Er is in twee gevallen onderzoek gedaan naar mogelijke belangenverstrengeling van een medewerker. Er zijn met drie zakelijke relaties van de provincie corrigerende gesprekken gevoerd over hun invulling van het relatiebeheer.

BRONNEN

Nederlandse Staatscourant

[Ambtenarenwet](#)

3

Documenten PNH

[Integriteitbeleidsplan 2014 – 2017 Provincie Noord-Holland](#)

3

[Integriteitsverklaring voor externe medewerkers](#)

6

[Protocol onderzoek vermeende integriteitschendingen](#)

13

[Protocol vertrouwenspersonen en contactpersonen melding misstanden provincie Noord-Holland 2017](#)

6

[Regeling gedragscode ambtelijke integriteit Noord-Holland 2006](#)

13

[Regeling melden vermoedens van een misstand](#)

13

Convenant IPO/VNG/UvW/BZK

[Basisnormen integriteit](#)

6

Colofon

Uitgave

Provincie Noord-Holland
Postbus 123 | 2000 MD Haarlem
Tel.: 023 514 31 43 | Fax: 023 514 40 40
www.noord-holland.nl
post@noord-holland.nl

Eindredactie

Provincie Noord-Holland
Staf algemeen directeur

Grafische verzorging

Xeroxmediaservices