Jaarverslag integriteit 2018

Versie voor GS 16 april 2019

Inhoudsopgave

1 Inleiding 3
2 Visie en doelstellingen integriteitsbeleid 4
2.1 Visie 4
2.2 Doelstellingen 4
2.3 Oriëntatie 5
3 Uitvoeringsactiviteiten 2018 6
3.1 Regelgeving 6
3.2 Bewustwording en dialoog 7
3.3 Risico's in ambtelijke- en bestuurlijke processen 8
3.3.1 Ambtelijk 8
3.3.2 Bestuurlijk 9
3.3.3 Bibob 10
4 Nieuwe ontwikkelingen 11
4.1 Ondermijning 11
4.2 Horizontalisering 11
4.3 Privacy en informatiebeveiliging 12
4.4 Wnra 12
5 Verantwoording naleving gedragscode 13
5.1 Casus 13
5.2 Verzoeken in het kader van de Wet openbaarheid van bestuur 14
6 Samenvatting 15
7 Bronnen 16

1 Inleiding

In dit Jaarverslag integriteit 2018 wordt beschreven op welke wijze bij de provincie Noord-Holland in het genoemde jaar aandacht is geschonken aan verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid. 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 integriteitsbeleid en over de naleving van de ambtelijke gedragscode.

In het Integriteitsbeleidsplan 2014 – 2017 Provincie Noord-Holland en het Beleidsplan integriteit 2019 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 2018 geeft invulling aan bovengenoemde verplichtingen.

Dit jaarverslag kent de volgende onderdelen:

1. Visie en doelstellingen van het integriteitsbeleid;
2. Uitvoeringsactiviteiten 2018;
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’.

2 Visie en doelstellingen integriteitsbeleid

In het 'Integriteitsbeleidsplan 2014 – 2017' staan de visie en de doelstellingen van het integriteitsbeleid van de provincie Noord-Holland beschreven. Dit plan is in ook in 2018 nog de richtlijn geweest voor het provinciaal integriteitsbeleid. In december 2018 is het 'Beleidsplan integriteit 2019' opgesteld voor het jaar 2019, waarin expliciet is aangegeven dat dit plan zowel voor 2018 als voor 2019 van toepassing is. Bij het opstellen – einde 2019 - van het nieuwe beleidsplan integriteit voor de periode van 2020 - 2023 zal dit kader worden geactualiseerd en aangepast aan de verwachte ontwikkelingen op het gebied van het integriteitsbeleid van het openbaar bestuur in Nederland. De visie en doelstellingen, zoals omschreven in de vigerende beleidsplannen integriteit van de provincie, zijn als volgt.

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. Leidinggevenden 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 leidinggevenden en medewerkers.

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

Het versterken van het vertrouwen van de inwoners, bedrijven en maatschappelijke instellingen in de Provincie Noord-Holland.

Het bevorderen van de bewustwording bij medewerkers van het belang van integriteit en van integriteitsrisico's.

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.

De ontwikkeling van een stevig instrumentarium ter bevordering van de integriteit van medewerkers en organisatie.

Zicht hebben op kwetsbare plekken en processen in de eigen organisatie.

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 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 actueel te houden, om integriteitbewustzijn te blijven bevorderen en om weerbaar te zijn in die processen en relaties waar integriteitaspecten kwetsbaar kunnen zijn.

3 Uitvoeringsactiviteiten 2018

In 2018 is uitvoering gegeven aan de activiteiten die in de beleidsplannen integriteit en aanvullend in het werkplan van de coördinator integriteit zijn aangegeven. Daarnaast zijn activiteiten verricht in reactie op actuele maatschappelijke, of bestuurlijke ontwikkelingen uit 2018. Onderstaand een samenvatting van de activiteiten uit 2018, waarbij voor het overzicht drie rubrieken zijn onderscheiden: regelgeving, bewustwording en dialoog, en risico's in ambtelijke- en bestuurlijke processen.

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 van medewerkers. Een aantal onderdelen van de regelgeving is in 2018 aangepast; voor enkele nieuwe onderdelen zijn voorbereidingen gestart.

De tekst en de procedure van de 'integriteitsverklaring externen' (de verklaring omtrent integriteit die extern ingehuurde medewerkers afleggen en ondertekenen – zij leggen immers geen eed af) is aangepast en beter gesynchroniseerd met de integriteitsbepalingen die voor ambtenaren gelden. Tevens is het toepassingsbereik van de verklaring vergroot, ook zogeheten 'pashouders' (medewerkers die niet structureel zijn ingehuurd, maar wel regelmatig toegang hebben tot de werkruimten op het Houtplein of de Dreef) ondertekenen inmiddels de verklaring. Er is extra aandacht gegeven aan het uitlijnen van het logistieke en procesmatige aspect van de ondertekening en registratie van de verklaring.

De regelgeving inzake het gebruik van provinciale poolauto's is aangescherpt en opnieuw onder de aandacht gebracht van managers en medewerkers. Op een aantal onderdelen van het proces waren enkele onduidelijkheden voor de gebruikers geconstateerd, die aanleiding waren om het proces te verbeteren.

Er is vooruitlopend op de invoering van de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren (Wnra) geïnventariseerd welke vigerende regelingen op het gebied van integriteit als gevolg van de wet moeten worden aangepast of veranderd. Daarbij wordt samengewerkt met andere provincies en het IPO. De inventarisatie wijst uit dat er geen grote veranderingen nodig zijn, de meeste aanpassingen zijn formeel-juridisch en tekstueel van aard. In 2019 zal een volledig overzicht van de voorgenomen en noodzakelijk geachte aanpassingen aan het bestuur worden voorgelegd.

Er is gestart met de beschrijving van een nieuwe procedure voor het melden en onderzoeken van (vermoedens) van integriteitschendingen in de ambtelijke organisatie. Als gevolg van invoering van de wet Huis voor klokkenluiders is de provinciale meldregeling voor 'misstanden' – zijnde ernstige integriteitschendingen waarbij het algemeen maatschappelijk belang in het geding is – al in 2017, als onderdeel van de CAP geïntroduceerd. Voor 'gewone' integriteitschendingen bestond er nog een

oudere regeling die in 2018 is opgepakt met het oogmerk deze te actualiseren. De verwachting is dat deze vernieuwde regeling in het eerste kwartaal van 2019 zal worden vastgesteld.

In oktober 2018 liep het contract af van de provincie met de externe vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen (de provincie heeft twee interne en één externe vertrouwenspersonen). De externe vertrouwenspersoon vervulde deze rol voor de provincie al sinds 2014. Er is met ingang van 01.01.2019 een nieuwe externe vertrouwenspersoon aangesteld.

In 2018 is vanuit verschillende disciplines en organisatieonderdelen – mede in het kader van de Algemene Verordening Persoonsgegevens (AVG) - aandacht geweest voor de beheersing van de privacy van (persoons)gegevens, de bescherming van bedrijfskritische gegevens en in het algemeen de verantwoorde omgang met vertrouwelijke informatie. De wetgeving over deze onderwerpen is in ontwikkeling en noopt overheidsorganisaties tot aanpassingen en aanscherpingen van regelgeving. In 2018 is het provinciaal beleidskader daarop aangepast. Er is een vernieuwd privacyreglement vastgesteld, er is een protocol opgesteld voor de afhandeling van datalekken, de inkoopvoorwaarden zijn aangescherpt, er zijn een register en een modelovereenkomst voor de verwerking van persoonsgegevens in gebruik genomen.

3.2 Bewustwording en dialoog

Adequate regelgeving is een solide basis voor een effectief integriteitsbeleid, maar is op zich zelf niet voldoende. Regels moeten worden gekend, besproken, geïnterpreteerd en uitgelegd naar concrete situaties. Bewustwording van wat integriteit in de praktijk voor de organisatie en medewerkers 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. In 2018 is die ontwikkeling voortgezet.

In de discussies die zijn gevoerd over de integriteitcultuur binnen de provincie is door verschillende deelnemers en met name ook de Ondernemingsraad aangegeven dat de provinciale organisatie kwetsbaar is. Medewerkers en managers zijn nog niet altijd in staat zijn om elkaar aan te spreken op ongewenst, of ongepast gedrag. Daardoor kunnen vormen van vermijdgedrag voorkomen. Om die reden is het onderwerp 'open cultuur' en met name de vraag hoe een open cultuur verder kan worden ontwikkeld een rode draad geweest in de discussies en georganiseerde dialoogvormen die er binnen de provincie zijn geweest. Interessant is daarbij dat de gesprekken over dit onderwerp, nog meer dan in de afgelopen jaren, een heel breed bereik hebben gekregen. Er is in sectoren door medewerkers over gesproken, er is in de diverse MT's over gesproken, de Ondernemingsraad heeft er ruim aandacht aan besteed, ook in zijn gesprekken met de bestuurder. En eveneens in het directieteam en met de CvdK en de gezamenlijke gedeputeerden is erover van gedachten gewisseld.

Op het gebied van bewustwording en van de dialoog over integriteit zijn in 2018 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 leidinggevenden daar mee om kunnen gaan.

- 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.
- In het kader van het programma 'CollegAtour' is door de coördinator integriteit samen met de interne vertrouwenspersonen een interactieve presentatie gegeven over het onderwerp integriteit en open cultuur.
- Het MT Beleid heeft tijdens een speciale bijeenkomst met elkaar gesproken over open cultuur, elkaar aanspreken en het melden van vermoedens van ongewenst gedrag of van integriteitschendingen.
- Er zijn workshops gehouden over het onderwerp integriteit met diverse sectoren.
- Er zijn verschillende 'nazorg' bijeenkomsten geweest met medewerkers van een bepaalde sector waar zich een casus van ongewenst gedrag had voorgedaan.
- Er is een managementbijeenkomst gehouden met alle leidinggevenden van de provincie, de gedeputeerden en de CvdK over wederzijdse rollen, omgangsvormen en verwachtingen. De gesprekken in kleinere groepen zijn gevoerd aan de hand van dilemma's.

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 integriteitinbreuken. 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 aanbesteding, subsidieverstrekking, vergunningverlening, handhaving en toezicht houden. Er is in 2018 opnieuw 'regulier onderhoud' gepleegd op deze werkprocessen, waarbij met name aandacht is gegeven aan de beheersing van mogelijke (integriteit)risico's. Voor de eigen ambtelijke organisatie is er evenwel nog geen integrale frauderisicoanalyse, zoals is opgemerkt in de Managementletter door de externe accountant. In 2018 zijn voorbereidingen getroffen om deze frauderisicoanalyse in 2019 uit te voeren.

In 2018 zijn er binnen het netwerk van samenwerkingspartners van de provincie gesprekken gevoerd over mogelijke integriteitrisico's in de primaire werkprocessen van 'verbonden partijen' van de provincie, zowel private partijen als publieke partijen. In het verlengde van deze gesprekken zijn initiatieven genomen om de risicobeheersing van dergelijke werkprocessen te versterken. De provincie heeft daartoe besloten om aan een externe partij - het Verweij-Jonker Instituut - opdracht te geven tot het opstellen van een zogenoemd Provinciaal Weerbaarheidsbeeld (PWB). In dat beeld worden de kwetsbaarheden voor ondermijning of integriteitinbreuken geïnventariseerd van werkprocessen van de provincie en van die welke onder verantwoordelijkheid van de provincie door verbonden partijen worden uitgevoerd.

Inzake de beheersing van risico's in ambtelijke werkprocessen is in 2017 vanuit enkele gemeenten de vraag aan de orde gesteld of een intensievere screening van ambtelijke medewerkers gewenst is.

Deze vraag is in eerste instantie opgeworpen door gemeenten die in regionale verbanden (o.a. RIEC's) vertrouwelijke informatie deelden met samenwerkingspartners in de aanpak van ondermijnende criminaliteit. Hun zorg was de borging van de vertrouwelijke omgang met informatie in alle schakels van de samenwerkingsketen. Op initiatief van het ministerie van BZK is vervolgens in 2018 door bureau Berenschot een inventarisatie gemaakt van de instrumenten die overheden kunnen gebruiken voor de screening van ambtelijke medewerkers en in welke mate deze instrumenten effectief kunnen zijn. De uitkomsten van het onderzoek zijn door de minister gedeeld met de Tweede Kamer. Er volgt nader onderzoek dat – in 2019 - tot aanbevelingen kan leiden aan de minister om het beleid aan te scherpen .

3.3.2 Bestuurlijk

In 2018 is vanuit het domein van de rijkstaken van de CvdK een krachtige impuls gegeven aan de versterking van de kwaliteit en de integriteit van het lokaal bestuur in de provincie Noord-Holland. De provincie heeft het initiatief genomen, ondersteund door de Staten, tot het oprichten van een tijdelijk projectteam dat in samenwerking met o.a. de regionale RIEC's de lokale bestuurders in de provincie ondersteunt bij het meer weerbaar maken van hun bestuurlijke- en ambtelijke organisaties. Het projectteam biedt daartoe de lokale bestuurders actief handelingsperspectieven aan die zijn getoetst in de praktijk en hun effectiviteit hebben bewezen. Het project loopt tot en met 2019 door. Onderdeel van de taken van het projectteam is tevens het verzorgen van het opdrachtgeverschap voor de ontwikkeling van het Provinciaal Weerbaarheidsbeeld (zie par. 3.3.1.). In een brief aan de algemene besturen van de gemeenschappelijke regelingen van de regionale uitvoeringsdiensten heeft de CvdK eind 2018 aandacht gevraagd voor de versterking van het integriteitsbeleid van de bestuurlijke- en ambtelijke gremia van de regionale uitvoeringsdiensten. Op deze brief is van vele kanten positief gereageerd. Hij is in de vergaderingen van de algemene besturen besproken.

In 2018 zijn door het ministerie van BZK de resultaten kenbaar gemaakt van de monitor Agressie en Geweld, waarin ook de gegevens zijn opgenomen over politieke ambtsdragers bij provincies. Intimidaties en met name negatieve verbale bejegening van volksvertegenwoordigers en bestuurders komt nog steeds op (te) grote schaal voor. Vanuit het ministerie wordt beleid gemaakt en worden voorzieningen ontwikkeld om agressie en geweld jegens politieke ambtsdragers terug te dringen. De provincie is betrokken bij deze ontwikkelingen.

Met het oog op de provinciale statenverkiezingen in 2019 is in 2018 een begin gemaakt met de ambtelijke voorbereiding van de inrichting van de procedure voor de integriteitscan van nieuwe gedeputeerden. In 2015, toen de scan's nog geen gemeengoed waren in het openbaar bestuur, is gekozen voor een procedure die is uitgevoerd door een extern bureau, in opdracht van de CvdK en begeleid door een onafhankelijk externe commissie. Inmiddels is in den lande en mede op initiatief van het ministerie van BZK een standaardprocedure ontwikkeld (de 'basisscan'), die niet bindend is, maar wel beproefde handvatten biedt voor een effectieve screening. Medewerkers van de provincie hebben een actieve bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van de basisscan.

Er zijn in 2018 binnen de 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 2019 aan de orde zullen zijn. De rol van de CvdK 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 2019 zal worden gewijzigd. Aandachtspunten voor de gewenste aanpassing waren 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 heeft een consultatieronde voor de wetswijziging plaatsgevonden, waarin de Eenheid SBA in samenwerking met de provincies Noord-Brabant, Gelderland en Overijssel input heeft geleverd voor de voorgenomen wetswijziging. Medewerkers van de Eenheid SBA hebben verschillende workshops of trainingen gegeven over de toepassing van de Wet Bibob en er is meegeschreven aan voorbeeldbeleid voor Bibob en Milieu ten behoeve van gemeenten die deelnemen in de Regionale Uitvoeringsdienst Noord-Holland Noord.

Voor de provincies Utrecht en Flevoland verzorgt de Eenheid SBA de uitvoering van het zogenaamde ‘eigenhuiswerkonderzoek’: dat is in 2018 in totaal 9 keer voorgevallen. In 2018 zijn tevens 8 onderzoeken uitgevoerd voor Noord-Hollandse gemeenten. Deze onderzoeken hebben geleid tot 2 adviesaanvragen bij het Landelijk Bureau Bibob.
In 2018 heeft de Eenheid SBA in het kader van de Wet Bibob 90 onderzoeken gedaan ten behoeve van aanbestedingen, subsidieverstrekkingen, vergunningverlening en vastgoedtransacties. Dit is een stijging van ongeveer 10% ten opzichte van het jaar 2017. In 2 gevallen hebben deze onderzoeken negatieve consequenties gehad voor verleende subsidies, wat heeft geleid tot het terugbetalen van een subsidievoorschot. Daarnaast is van één onderneming de vergunning ingetrokken op grond van de Wet Bibob en heeft een onderneming een omvangrijke herstructurering doorgevoerd alvorens in onderdelen te zijn verkocht. In 2018 zijn er twee nieuwe adviesaanvragen ingediend bij het Landelijk Bureau Bibob. Buiten de Wet Bibob heeft de Eenheid SBA 34 onderzoeken in open bronnen uitgevoerd naar de integriteit of financiële stabiliteit van rechtspersonen of natuurlijke personen.

4 Nieuwe ontwikkelingen

Het integriteitsbeleid in het openbaar bestuur is in ontwikkeling. Opgaven voor en opvattingen over integriteit in organisaties vernieuwen zich. Op hoofdlijnen is zichtbaar dat het integriteitsbeleid van de overheid zich zal verbreden omdat steeds meer bedreigingen uit de ‘ buitenwereld’ (ondermijnende criminaliteit) moeten worden geweerd en doordat de provincie meer samenwerkt met andere overheden en private partijen om gezamenlijk beleidsdoelen te realiseren. Het integriteitsbeleid zal zich daardoor ook meer gaan verbinden met de integriteitopgaven en het integriteitsbeleid van andere organisaties, waarbij de borging van gedeelde opvattingen van integriteit geboden is. Op een aantal ontwikkelingen wordt onderstaand separaat ingegaan.

4.1 Ondermijning

De aandacht voor het thema ‘ondermijning’ in en van het openbaar bestuur is in 2018 opnieuw toegenomen. 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 weerbaarheid tegenover georganiseerde, of intentionele ondermijnende criminaliteit te versterken. In 2018 is op basis van besluitvorming door Provinciale Staten voor een periode van anderhalf jaar een provinciaal ondersteuningsteam opgericht dat tot doel heeft een bijdrage te leveren aan de versterking van de kwaliteit en de integriteit van het lokale bestuur in Noord-Holland. Het team staat actief gemeentebesturen bij die behoefte hebben aan handelingsperspectieven in reactie op de resultaten van de ondermijningsbeelden die voor hen door de diverse RIEC’ s zijn gemaakt. Het team zal voor de provinciale bestuurlijke- en ambtelijke organisatie een ‘Provinciaal weerbaarheidsbeeld’ laten maken. In dat beeld worden de kwetsbaarheden voor ondermijning of integriteitinbreuken geïnventariseerd van werkprocessen van de provincie en van die welke onder verantwoordelijkheid van de provincie door verbonden partijen worden uitgevoerd.

4.2 Horizontalisering

Overheidsorganisaties werken steeds vaker met elkaar en met maatschappelijke- en commerciële partners samen. De gezamenlijke opgave om de omgevingsvisie te realiseren is een belangrijke stimulans hiervoor. Ook de wens om via gemeenschappelijke regelingen en verbonden partijen de slagkracht van de overheid te vergroten draagt daar toe bij. De verbondenheid met andere partners leidt tot een vorm van ketenverantwoordelijkheid waarbinnen integriteitkwesties steeds meer een gedeelde aangelegenheid worden. Die ontwikkeling 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 dialoog. Zelfbewuste ambtenaren die ruimte nemen en geven en die van buiten naar binnen naar de organisatie 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 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 integriteitsbeleid, 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.

4.3 Privacy en informatiebeveiliging

De zorg voor de privacy van personen en voor de beveiliging van bedrijfskritische informatie is in de 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 voor 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 is in Europa de uniforme privacywetgeving (AVG) van kracht geworden. Binnen de provincie is een Functionaris Gegevensbescherming aangewezen, een verplichte functie binnen die privacywetgeving. Het privacy beleid is inmiddels geactualiseerd (zie par. 3.1) en bewust onder de aandacht gebracht van de medewerkers. Privacy en integriteit zijn verwante onderwerpen die elkaar steeds meer beïnvloeden en bepalen. In de komende jaren zullen het integriteitsbeleid en het privacy- en informatiebeveiligingsbeleid in samenhang verder worden ontwikkeld. Daarbij zal ook aandacht worden geschonken aan de ethische- en integriteitsaspecten van het gebruik van ‘ big’ and ‘ smart’ datastrategieën.

4.4 Wnra

Op 1 januari 2020 zal de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren ingaan. Wetten en regelingen die betrekking hebben op de rechtspositie van ambtenaren moeten worden aangepast. Sommige van die wetten en regelingen vormen de formele basis van het vigerende integriteitsbeleid in het openbaar bestuur in Nederland. De ambtenarenwet is daarbij de belangrijkste pijler.

Als gevolg van de normalisatie zal het integriteitsbeleid van overheden in bepaalde gevallen een andere formele basis moeten krijgen. Zowel op Rijksniveau als op collectief (IPO) en individueel provincieniveau wordt het bestaande arsenaal aan regelingen en procedures inzake integriteit aangepast naar de nieuwe ‘ genormaliseerde’ rechtspositie.

In de provincie wordt er door verschillende disciplines (personeelsbeleid, juridische zaken, integriteitsbeleid) samengewerkt om de benodigde aanpassingen te realiseren en onderling op elkaar te laten aansluiten. Daarbij worden alle bestaande regelingen op het gebied van integriteit opnieuw beoordeeld op hun actualiteit en effectiviteit. De verwachting is dat fundamentele regelingen zoals de ambtelijke- en politieke gedragscodes en de meldregelingen voor niet integer en ongewenst gedrag in het proces zullen worden gemoderniseerd.

5 Verantwoording naleving gedragscode

Integriteitsbeleid is primair gericht op het doel om integer gedrag in organisaties te bevorderen en om integriteitschendingen te voorkomen. In elke organisatie komen, hoe professioneel of effectief het integriteitsbeleid ook is, integriteitschendingen voor. Soms gaat het om ernstige schendingen of misstanden met een grote impact, meestal gaat het om vormen van ongewenst, ongepast, of ongeoorloofd gedrag. In alle gevallen moeten (vermoedens van) schendingen worden geregistreerd, beoordeeld en mogelijk gesanctioneerd. Onderdeel van het integriteitsbeleid van de provincie is een aantal regelingen en praktijken die voorzien in de omgang met vermoedens van 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 integriteitonderzoek naar aanleiding daarvan aan de orde zijn.[1]

Conform de wettelijke verplichting jaarlijks verantwoording af te leggen over de naleving van de ambtelijke gedragscode, volgt onderstaand een overzicht van die casus die zijn gemeld en of geconstateerd en waar nader onderzoek naar heeft plaatsgevonden. Er is in 2018 in de ambtelijke organisatie een aantal casus aan de orde geweest.2

5.1 Casus

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

- In één geval ging het om een externe medewerker die vanuit zijn functie bij de provincie acquisitie verrichte voor zijn eigen bedrijf, hetgeen ongeoorloofde belangenverstrengeling is. Het contract van de externe medewerker is opgezegd.
- In één geval ging het om een stagiaire medewerker van de provincie die structureel oneigenlijk gebruik heeft gemaakt van provinciale bedrijfsmiddelen. De stageovereenkomst met de medewerker is ontbonden en er is hem een boete opgelegd overeenkomstig de interne regelingen die daarvoor gelden.
- Twee ambtelijke medewerkers hebben een waarschuwing gekregen nadat was gebleken dat zij met regelmaat onvolledig opgave hadden gedaan van voor de organisatie relevante personeelsgegevens.

Er is in twee gevallen een constructief corrigerend gesprek gevoerd met een private samenwerkingspartner van de provincie die onbedoeld, maar wel ongeoorloofd privacygevoelige gegevens van burgers of bij projecten betrokken medewerkers had gedeeld met derden. De kwesties

[1] Dit protocol wordt aangepast, zie 3.1.
[2] In de navolgende omschrijving van de casus wordt het mannelijk woord ‘medewerker’, gebruikt voor alle gevallen. Idem voor de persoonlijke voornaamwoorden.

zijn gemeld bij de interne Functionaris Gegevensbescherming, zij waren niet ernstig genoeg om te moeten melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Er is één keer door een voor de provincie onbekend bedrijf een factuur gestuurd voor niet geleverde advertentiediensten. In de interne controle is deze 'spookfactuur' door de medewerkers van de crediteurenadministratie geconstateerd en tegengehouden. Het betrof een gering bedrag, er is geen aangifte gedaan tegen het bedrijf. Het is goed om te constateren dat onze interne controle dit soort fraudes kan voorkomen.

Er heeft een intern verkennend vooronderzoek plaatsgevonden naar mogelijke integriteitinbreuken in bestuurlijke en ambtelijke processen rondom een gebiedsontwikkeling in het provinciale domein. Er is geen aanleiding gevonden om nader feitenonderzoek te (laten) doen.

5.2 Verzoeken in het kader van de Wet openbaarheid van bestuur

Er is in 2018 twee maal een Wob-verzoek binnengekomen dat betrekking had op integriteitschendingen in het provinciale domein.

Het NRC heeft in maart 2018 gevraagd om 'een lijst met daarop ten minste de titels en opdrachtnemers van alle integriteitsonderzoeken die vanaf 28 september 2016 tot heden, ex nunc, door externe bureaus zijn uitgevoerd in opdracht van onder meer de commissaris van de Koning, het College van Gedeputeerde Staten, de Provinciale Staten, de provinciesecretaris en onder het gezag van de provinciesecretaris vallende ambtenaren, evenals het onderwerp van elk onderzoek, een omschrijving van de (onderzochte) integriteitsschending, de kosten die verbonden zijn aan het uitvoeren van elk afzonderlijk integriteitsonderzoek, de bevindingen en de (disciplinaire) gevolgen die de bevindingen eventueel hebben gehad voor betrokken personen.' Aan het verzoek van de NRC is gevolg gegeven.

In oktober is er een verzoek gekomen van RTV Noord-Holland om een lijst te maken met daarop de sinds 1 januari 2015 gedane meldingen van integriteitschendingen of misstanden bij de provincie, met daarin de volgende informatie:

- Per jaar overzicht van de meldingen
- Categorieën/aard van de meldingen
- Welke de betrokken functionarissen waren
- Stukken over vervolg/onderzoek en sancties
- Alle rapporten en verslagen over de melding en het onderzoek
- Interne- en externe correspondentie

Aan het verzoek van RTV Noord-Holland is gevolg gegeven

6 Samenvatting

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

1. Op het gebied van regelgeving is in 2018 met name aandacht gegeven aan de actualisering van het privacybeleid en aan de voorbereiding van de invoering van de Wet normalisatie rechtpositie ambtenaren (Wnra) en aan de actualisatie van de regeling voor het melden van vermoedens van integriteitschendingen. Er is daarnaast 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 2018 opnieuw de aandacht gehad. Er zijn workshops en bijeenkomsten georganiseerd met medewerkers en met samenwerkingspartners. In de organisatie is breed gesproken over de versterking van de open cultuur van de provincie. Leidinggevenden hebben samen met Gedeputeerde Staten een dialoog gevoerd over wederzijdse rollen, verwachtingen en de dilemma's die in de onderlinge samenwerking kunnen optreden.

3. In 2018 zijn voorbereidingen getroffen om voor de ambtelijke organisatie in 2019 een integrale frauderisicoanalyse uit te voeren. Ook is er opdracht gegeven tot het opstellen van een Provinciaal Weerbaarheidsbeeld (PWB). In dat beeld worden de kwetsbaarheden voor ondermijning of integriteitinbreuken geïnventariseerd van werkprocessen van de provincie en van die welke onder verantwoordelijkheid van de provincie door verbonden partijen worden uitgevoerd. Bestuurlijk is met name aandacht gegeven aan de versterking van de kwaliteit en de integriteit van het lokale openbare bestuur in Noord-Holland.

4. Op hoofdlijnen is zichtbaar dat het integriteitsbeleid van de provinciale overheid zich zal verbreden omdat bedreigingen uit de ' buitenwereld' (ondermijnende criminaliteit) steeds vaker moeten worden afgeweerd en doordat de provincie meer samenwerkt met andere overheden en private partijen om gezamenlijk beleidsdoelen te realiseren. Integer handelen zal zich nog sterker in samenwerkingsrelaties gaan verankeren. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn de omgang met privacygevoelige informatie en de borging van informatiebeveiliging.

5. Er is in 2018 in drie gevallen een overtreding geconstateerd van interne, of wettelijke regels, door ambtenaren of extern ingehuurde medewerkers. In al die gevallen zijn arbeidsrechtelijke maatregelen gevolgd. Er is in twee gevallen geconstateerd dat een private samenwerkingspartner van de provincie ongeoorloofd privacygevoelige gegevens van burgers of bij projecten betrokken medewerkers had gedeeld met derden.

7 Bronnen

Ambtenarenwet (artikel 125 quater 3
Basisnormen integriteit 6
Beleidsplan integriteit 2019 3
Integriteitbeleidsplan 2014 – 2017 Provincie Noord-Holland 3
Protocol onderzoek vermeende integriteitschendingen 13
Regeling gedragscode ambtelijke integriteit Noord-Holland 2006 13
Regeling melden vermoedens van een misstand 13