

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Visie en doelstellingen integriteitsbeleid	4
2.1	Visie	4
2.2	Doelstellingen	4
2.3	Oriëntatie	5
3	Uitvoeringsactiviteiten 2019	6
3.1	Regelgeving	6
3.2	Bewustwording en dialoog	8
3.3	Ambtelijke en bestuurlijke processen	8
3.3.1	Ambtelijk	8
3.3.2	Bestuurlijk	9
3.3.3	Bibob	9
4	Nieuwe ontwikkelingen	12
4.1	Ondermijning	12
4.2	Horizontalisering	13
4.3	Privacy en informatiebeveiliging	14
4.4	Wnra	14
5	Verantwoording naleving gedragscode	16
5.1	Zaken	16
5.2	Vertrouwenspersonen	17

1 Inleiding

In dit Jaarverslag integriteit 2019 wordt beschreven op welke wijze bij de provincie Noord-Holland in het genoemde jaar aandacht is geschonken aan verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid. 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 integriteitsbeleid van de provincie Noord-Holland 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.

2 Visie en doelstellingen 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 van het nieuwe beleidsplan integriteit zal dit kader worden geactualiseerd en aangepast aan de verwachte ontwikkelingen op het gebied van het integriteitsbeleid van het openbaar bestuur in Nederland. In dit hoofdstuk zijn de visie en doelstellingen opgenomen zoals omschreven in het vigerende beleidsplan integriteit.

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 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 zo nodig 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 haar 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 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 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 belanghebbenden van de provincie. Daarbij is het van belang regelgeving actueel te houden, integriteitsbewustzijn te blijven bevorderen en weerbaar te zijn in die processen en relaties waar kwetsbaarheden kunnen voorkomen.

3 Uitvoeringsactiviteiten 2019

In 2019 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. In het Beleidsplan Integriteit 2019 is een aantal geplande activiteiten benoemd. Niet al deze activiteiten zijn uitgevoerd vanwege het uitvallen van de coördinator integriteit in het eerste kwartaal van dat jaar.

1. Het aanscherpen en synchroniseren van kernwaarden (niet uitgevoerd);
2. Het actualiseren en vernieuwen van regelingen en gedragscodes (continu proces, zie 3.1 en 4.4);
3. Het bevorderen van de meldbereidheid en de open cultuur (zie 3.2);
4. Het versterken van risicobeheersing (continu proces, zie 3.3.1);
5. Het vergroten van de weerbaarheid van de organisatie tegen ondermijning (zie 3.3.3 en 4.1);
6. Het bevorderen van privacy en personeelsontwikkeling (deels uitgevoerd, zie 3.1 en 4.3).

Onderstaand een samenvatting van de activiteiten uit 2019, 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 ontwikkeling inmiddels een volwassen instrumentarium geworden waar overheidsorganisaties goed mee uit de voeten kunnen. Dat geldt ook voor de provincie Noord-Holland. De Basisnormen integriteit zijn binnen de provincie geïmplementeerd en vormen een solide basis voor het integriteitsbeleid. Punten van aandacht zijn de actualisering van de regelgeving en blijvende aandacht voor communicatie over integriteit. Het blijft van belang om de regelgeving actueel en onder de aandacht te houden van medewerkers. Een aantal onderdelen van de regelgeving is in 2019 aangepast:

Alle extern ingehuurd medewerkers dienen voordat hun werkzaamheden beginnen een 'integriteitsverklaring externen' in. Extern ingehuurd medewerkers leggen geen eed of gelofte af, dus verklaren in dit aparte document onder andere dat zij de schijn van belangenverstrengeling zullen vermijden en dat zij aanbestedingen niet zullen beïnvloeden. In 2018 is deze verklaring al 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 provinciale panden) ondertekenen inmiddels de verklaring. Er is in 2019 extra aandacht gegeven aan het uitlijnen van het logistieke en procesmatige aspect van de ondertekening en registratie van de verklaring.

De provincie staat privégebruik van poolauto's niet toe. Om naheffingen en boetes van de Belastingdienst te voorkomen moet daarom het zakelijk gebruik van poolauto's regelmatig gecontroleerd worden. In 2018 is de regelgeving inzake het gebruik van provinciale poolauto's aangescherpt en onder de aandacht gebracht. In 2019 is het Privacyprotocol Ritregistratie vastgesteld en is besloten dat de provincie twee keer per jaar zal gaan controleren op zakelijk

gebruik. Dit is kenbaar gemaakt in de organisatie. Doordat de verschillende maatschappijen die betrokken zijn bij de ritregistraties de benodigde gegevens niet op de juiste manier konden aanleveren is de eerste controle, gepland voor oktober 2019, nog niet uitgevoerd. Naar verwachting zal de controle in 2020 wel plaatsvinden.

In 2019 is verder geïnventariseerd welke vigerende regelingen op het gebied van integriteit als gevolg van de omschakeling naar de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (verder: Wnra) moesten worden aangepast of veranderd. De meeste aanpassingen zijn formeel-juridisch en tekstueel van aard geweest. De uitvoeringsregelingen van de CAP zijn omgezet naar de Personeelsregeling, die voldoet aan de voorgenomen en noodzakelijk geachte aanpassingen. Eind 2019 is een volledig overzicht gepubliceerd op het provinciale intranet, waarbij integriteit apart is aangemerkt.

Er is in 2019 gewerkt aan een beschrijving van een nieuwe procedure voor het melden en onderzoeken van (vermoedens) van integriteitsschendingen in de ambtelijke organisatie. Als gevolg van invoering van de Wet Huis voor klokkenluiders is de provinciale meldregeling voor 'misstanden' al in 2017 als onderdeel van de CAP geïntroduceerd. Misstanden zijn ernstige integriteitsschendingen waarbij het algemeen maatschappelijk belang in het geding is. Voor 'gewone' integriteitsschendingen bestond er nog een oudere regeling die in 2019 is opgepakt met het oogmerk deze te actualiseren. Uiteindelijk is gebleken dat bij de omschakeling naar de Wnra ook 'onregelmatigheden' binnen het bereik van het Protocol melden vermoedens van een misstand zijn gekomen. Derhalve is actualisering nu niet aan de orde, maar vanwege signalen in de organisatie zijn eind 2019 voorbereidende werkzaamheden gestart voor het onderzoeken van verschillende mogelijkheden voor het bevorderen van het doen van meldingen en het opstellen van een procedure voor het onderzoeken van integriteitsschendingen. Actualisering van de Klachtenregeling Ongewenst gedrag zal in dit proces worden meegenomen.

De provincie heeft twee interne vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon. Met ingang van 1 januari 2019 is een nieuwe externe vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen aangesteld. Zijn komst is kenbaar gemaakt in de organisatie, waarbij er aandacht is geweest voor het informeren van medewerkers over de vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen.

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. Er is een vernieuwd privacyreglement vastgesteld, er is een protocol opgesteld voor de afhandeling van datalekken, de inkoopvoorwaarden zijn aangescherpt en er zijn een register en een modelovereenkomst voor de verwerking van persoonsgegevens in gebruik genomen. Er is een Functionaris Gegevensbescherming aangesteld en in 2019 zijn in de organisatie verwerkingsverantwoordelijken aangewezen die het register van verwerkingen beheren. Er zijn nieuwe privacyprotocollen vastgesteld: het Privacyprotocol ritregistratie, het Privacyprotocol toegang en beveiliging en het Privacyprotocol ICT-Middelengebruik.

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 en vertaald naar concrete situaties.

Bewustwording van wat integriteit in de praktijk voor de organisatie en voor medewerkers betekent is een noodzakelijke aanvulling op regelgeving. Binnen de provincie wordt daarom structureel aandacht besteed aan de dialoog over integriteitskwesaties en aan het vergroten van het integriteitsbewustzijn. In 2017 en 2018 heeft deze dialoog aansluiting gevonden bij de thema's en de kernwaarden van de Toekomstagenda en het organisatiebrede ontwikkelprogramma Samen Noord-Holland. In 2019 is die ontwikkeling voortgezet. Er is regelmatig overleg met het team van DADEN, dat een breed aanbod verzorgt voor versterking van de aanspreekcultuur in de organisatie.

Nieuwe medewerkers volgen een introductieprogramma van twee dagen waarin ze de provincie leren kennen. Aan het eind van het programma wordt de Ambtseed afgenomen. De algemeen directeur van de provincie benadrukt het belang van integer handelen en de commissaris van de Koning bespreekt dilemma's die medewerkers van de provincie kunnen tegenkomen. Daarna wordt de eed afgelegd en ontvangen de introducees als aandenken een map met daarin de afgedrukte ambtseed.

Op het gebied van bewustwording van, en de dialoog over, integriteit zijn in 2019 onder andere de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Met diverse sectoren zijn dialoogsessies gehouden over integriteitsdilemma's en -risico's die zich in de werkprocessen kunnen voordoen;
- Er is een dialoogsessie ontwikkeld gericht op het thema integriteit bij inhuur en aanbesteden;
- Voor de trainees van de provincie is een themasessie over integriteit georganiseerd;
- Met de OR en de sector HRM zijn gesprekken gevoerd over de bevordering van een integere en open cultuur in de organisatie;
- In samenwerking met de OR en communicatie is een debat georganiseerd waarin medewerkers en directie met elkaar in gesprek gingen over onderwerpen die leefden in de organisatie.
- De chief information security officer (CISO) heeft een roadshow gegeven in alle sectoren, waarin hij informatiebeveiliging onder de aandacht bracht.

3.3 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 integriteitskwesaties. Het gaat om processen waarin (financiële) belangen een rol spelen of waarin complexe logistieke of technische handelingen aan de orde zijn, of om processen die een voor derden waardevolle uitkomst vertegenwoordigen, zoals bijvoorbeeld aanbestedingen, subsidieverstrekking, vergunningverlening, handhaving en toezicht. Er is in 2019 opnieuw 'regulier onderhoud' gepleegd op deze werkprocessen, waarbij met name aandacht is gegeven aan de beheersing van mogelijke (integriteits)risico's. Voor de eigen ambtelijke organisatie was er evenwel nog geen integrale

frauderisicoanalyse, zoals is opgemerkt in de Managementletter door de externe accountant. In 2019 zijn voorbereidingen getroffen om deze frauderisicoanalyse in 2020 uit te voeren.

In 2019 zijn er binnen het netwerk van samenwerkingspartners van de provincie wederom gesprekken gevoerd over mogelijke integriteitsrisico's in de primaire werkprocessen van 'verbonden partijen' van de provincie. In het verlengde van deze gesprekken zijn initiatieven genomen om de risicobeheersing van dergelijke werkprocessen te versterken. In 2019 en 2020 is de samenwerking gezocht met het team Weerbaar Noord-Holland, dat zich richt op het versterken van de weerbaarheid en kwaliteit van het lokaal bestuur ten aanzien van ondermijning, beïnvloeding door georganiseerde criminaliteit en integriteitsschendingen.

3.3.2 Bestuurlijk

In 2018 en 2019 is vanuit het domein van de rijkstaken van de commissaris van de Koning 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 onder andere de regionale RIEC's de lokale bestuurders in de provincie ondersteunt bij het meer weerbaar maken van hun bestuurlijke en ambtelijke organisaties. Het projectteam bood daartoe de lokale bestuurders actief handelingsperspectieven aan die waren getoetst in de praktijk en hun effectiviteit hebben bewezen. Per 1 januari 2020 is dit project beëindigd. De taken van het projectteam zijn voortgezet door het bovengenoemde team Weerbaar Noord-Holland, meer hierover in paragraaf 4.1.

In 2019 is een aanzet gemaakt voor een protocol dat gebruikt kan worden wanneer zich incidenten voordoen met agressie en geweld richting statenleden en bestuurders van de provincie. Dit zal in 2020 worden vastgesteld.

Na de provinciale statenverkiezingen in 2019, en bij elke tussentijdse benoeming, hebben de nieuwe leden van het college van Gedeputeerde Staten een screeningsprocedure doorlopen. Deze procedure volgt grotendeels de mede op initiatief van het ministerie van BZK ontwikkelde standaardprocedure (de 'basisscan'). Medewerkers van de provincie hebben in 2018 een actieve bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van deze basisscan. Het feitenonderzoek is uitgevoerd door een extern bureau (Berenschot), waarna elk van de kandidaat-gedeputeerden op basis van de feitenrapportage een gesprek heeft gevoerd met de commissaris van de Koning. Na deze gesprekken is het Presidium per brief geïnformeerd over het al dan niet bestaan van beletselen voor benoeming. Waar nodig kunnen afspraken zijn gemaakt over het beperken van potentiële kwetsbaarheden.

Er zijn in 2019 binnen de provinciale bestuurlijke organisatie geen integriteitskwesties met betrekking tot politiek 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 2020 aan de orde zullen zijn.

3.3.3 Bibob

Binnen de provinciale ambtelijke organisatie is de Eenheid SBA (Screening en Bewakingsaanpak) 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 aanbestedingen in de sectoren Bouw, ICT en Milieu, 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 provincie Noord-Holland voert onderzoeken op grond van de Wet Bibob op verzoek ook uit voor de provincies Utrecht en Flevoland en incidenteel voor Noord-Hollandse gemeenten.

De Eenheid SBA heeft een actieve bijdrage geleverd aan de inhoudelijke verkenning van de verbeterpunten voor de Wet Bibob, die in 2018 en 2019 in twee fases is gewijzigd. In 2019 heeft een consultatieronde voor de tweede wetswijziging plaatsgevonden, waarin de Eenheid SBA net als in 2018 input heeft geleverd. Deze wetswijziging regelde een verruiming van de mogelijkheden tot informatiedeling. Ook heeft de Eenheid SBA in samenwerking met de provincies Utrecht en Groningen een reactie van de Kring van commissarissen voorbereid op de wijziging van het Besluit justitiële en strafvorderlijke gegevens. Het belangrijkste punt van deze reactie betrof de verstrekking van justitiële gegevens over de zakelijke omgeving van betrokkene ten behoeve van het eigen onderzoek door bestuursorganen op grond van de Wet Bibob. In 2019 is een onderzoek uitgevoerd naar de uitvoering van de Wet Bibob door gemeenten in de provincie Noord-Holland. Hierbij zijn door het college van Gedeputeerde Staten diverse aanbevelingen geformuleerd. Het rapport is in januari 2020 verschenen en aan Provinciale Staten toegezonden.

In 2019 zijn door de Eenheid SBA 116 onderzoeken uitgevoerd. Voor de provincie Noord-Holland zijn 4 aanbestedingen, 8 vergunningaanvragen, 58 subsidies en 1 vastgoedtransactie gescreend. Voor de provincies Utrecht en Flevoland zijn in totaal 20 onderzoeken uitgevoerd. Voorts zijn er 22 overige integriteitsonderzoeken uitgevoerd. Eén gemeente heeft in 2019 een beroep gedaan op de provincie Noord-Holland voor het uitvoeren van een drietal Bibob-onderzoeken.

De bovengenoemde Bibob-onderzoeken, inclusief die voor de overige provincies en gemeenten, hebben het volgende opgeleverd: bij de onderzoeken binnen het werkveld aanbestedingen waren er geen bevindingen die zwaarwegend genoeg waren om de gegadigde uit te sluiten voor de inschrijvingsfase. Van de in totaal 19 integriteitsonderzoeken die de Eenheid SBA heeft uitgevoerd ten behoeve van vergunningaanvragen bij de provincies Noord-Holland, Utrecht en Flevoland en de eerdergenoemde gemeente zijn er bij 7 onderzoeken bevindingen gedaan die aanleiding waren om aan het Landelijk Bureau Bibob (LBB) advies te vragen alvorens de vergunning te verlenen, voorschriften aan de vergunning te verbinden, dan wel de vergunning in te trekken. Uit deze of eerder verkregen LBB-adviezen heeft de Eenheid SBA in 2019 bij 2 vigerende vergunningen geadviseerd voorschriften aan de vergunning te verbinden. Bij 1 bedrijf is na het in concept intrekken van een vigerende omgevingsvergunning besloten om hier geen vervolg aan te geven omdat de vergunning, door middel van een melding, reeds was overgedragen. Er is bij 1 bedrijf een audit uitgevoerd om te controleren of er voldaan werd aan de reeds verbonden voorschriften. Tijdens het onderzoek naar de integriteit van 2 subsidieontvangers is een aantal bevindingen gedaan. Echter, deze bevindingen boden onvoldoende indicaties om te veronderstellen dat de subsidie mede zal worden gebruikt om uit strafbare feiten verkregen of te verkrijgen, op geld waardeerbare voordelen te benutten, dan wel strafbare feiten te plegen dan wel het bestaan van een vermoeden dat ter verkrijging van de subsidie een strafbaar feit is gepleegd. Bij het onderzoek naar de vastgoedtransactie waren er ook geen relevante bevindingen gedaan die reden geven om de onderhandelingen met deze partij niet voort te zetten.

In 2019 heeft het college van Gedeputeerde Staten de beleidsregels ten aanzien van de integriteitstoets geactualiseerd. Dit heeft geleid tot vaststelling van één integrale beleidsregel Bibob Noord-Holland 2019.

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 integriteitsopgaven 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 2019 opnieuw toegenomen. Er wordt op landelijk niveau nieuwe wetgeving voorbereid en er is voor de komende jaren door de nationale overheid een aanzienlijk budget beschikbaar gesteld om de weerbaarheid tegenover georganiseerde, of intentionele ondermijnende criminaliteit te versterken. Tot eind 2019 heeft bij de provincie Noord-Holland het project Versterking Kwaliteit & Integriteit Lokaal Bestuur gelopen. Het project had als doel het verhogen van de weerbaarheid tegen ondermijnende criminaliteit in Noord-Holland, specifiek de weerbaarheid van Noord-Hollandse gemeenten en de eigen provinciale organisatie.

In 2019 zijn binnen het project de nodige resultaten geboekt. Zo is een quickscan gemeentelijke weerbaarheid ontwikkeld. Doel van de quickscans is om een middel te kunnen aanbieden aan Noord-Hollandse gemeenten dat bijdraagt aan het creëren van een minimumniveau van weerbaarheid van het ambtelijk apparaat door de kwetsbare werkprocessen (bijvoorbeeld vergunnen, handhaven, verlenen) in beeld te brengen en hier aanbevelingen op te doen. Deze quickscans zijn ter pilot in drie gemeenten (Velsen, Hoorn en Den Helder) gestart. Het RIEC Noord-Holland heeft voor de politie-eenheid Noord-Holland naast lokale ondermijningsbeelden een regionaal ondermijningsbeeld opgesteld. Het RIEC Amsterdam Amstelland heeft ondermijningsbeelden voor de gemeenten Amsterdam en Amstellandgemeenten opgesteld. Het RIEC Midden-Nederland, ten slotte, heeft ditzelfde gedaan voor de gemeenten in de Gooi- en Vechtstreek.

Ook zijn binnen het project diverse activiteiten ondernomen teneinde een antwoord te vinden op gemeentegrensoverstijgende problematiek. Zo zijn op initiatief van de provincie inmiddels bijna alle Noord-Hollandse gemeenten aangesloten op Meld Misdaad Anoniem, zijn diverse innovatiepilots gesubsidieerd die tot doel hebben dat gemeenten hun *best practices* met elkaar uitwisselen en zijn verschillende bijeenkomsten met Noord-Hollandse burgemeesters georganiseerd ter stimulering van de onderlinge uitwisseling en samenwerking.

In 2019 heeft het college van Gedeputeerde Staten opdracht gegeven om een onderzoek uit te voeren naar de aanpak van ondermijning door de andere provincies. Het gaat daarbij in het bijzonder over hoe de provincies hun eigen kwetsbaarheid op het gebied van ondermijning verkleinen en hun weerbaarheid vergroten. Dit onderzoek wordt afgerond voor de zomer van 2020.

Per 1 januari 2020 is het project Versterking Kwaliteit en Integriteit van het Lokaal Bestuur afgerond. Aangezien in het coalitieakkoord Duurzaam Doorpakken ook aandacht is voor de aanpak van

ondermijning zal de provincie ook de huidige collegeperiode actief zijn op dit onderwerp. Inmiddels is daartoe een ambtelijk team Weerbaar Noord-Holland opgericht. Gedurende de collegeperiode 2019-2023 zal dat team – met medeneming van de verworvenheden en resultaten uit het project – op basis van drie pijlers de weerbaarheid in de provincie Noord-Holland vergroten.

Hoofddoel van het team is om binnen de geografische grenzen van Noord-Holland de weerbaarheid te vergroten. Het team levert daarmee ook een bijdrage aan diverse andere doelen uit het coalitieakkoord. Immers, op het moment dat het vanwege verschillende drempelverhogende maatregelen voor criminelen moeilijker wordt om hier voet aan grond te krijgen, komt dat onder andere de vitaliteit van de Noord-Hollandse economie ten goede en kan de leefbaarheid op plekken worden behouden. De aanwezigheid van ondermijnende criminaliteit zorgt namelijk voor oneerlijke concurrentie en kan verloedering van bijvoorbeeld bedrijventerreinen of vakantieparken tot gevolg hebben.

Het team werkt aan een Agenda Weerbaar NH. Die Agenda kent drie lijnen:

1. **Vergroten interne weerbaarheid.** Dit betreft de weerbaarheid van de provinciale organisatie. Deze lijn ziet op brede bewustwording van potentiële kwetsbaarheden die inherent zijn aan het provinciale werk.
2. **Eigen beleidskracht.** Deze lijn probeert het ondermijningsvraagstuk te vertalen naar verschillende provinciale opgaven. In hoeverre kan het provinciale beleid met betrekking tot bedrijventerreinen er bijvoorbeeld aan bijdragen dat ondernemers die gevestigd zijn op deze terreinen eerder en makkelijker met elkaar gaan samenwerken om criminaliteit in een zo vroeg mogelijk stadium op het spoor te komen? Op welke wijze kan de veelheid aan gegevens die de provincie heeft over het buitengebied worden ingezet om bepaalde patronen die kunnen duiden op ondermijnende activiteiten op het spoor te komen? In hoeverre kan het provinciale datalab worden ingezet op dit onderwerp? Op deze en andere vragen wordt – uiteraard in samenwerking met andere partijen – geprobeerd concrete antwoorden te vinden in deze lijn. Antwoorden die ook leiden tot concrete activiteiten.
3. **Lokale weerbaarheid.** Binnen deze lijn wil de provincie gemeenten blijven ondersteunen bij het verder inzichtelijk krijgen van de eigen weerbaarheid (via mogelijk verdere uitrol van de ontwikkelde Quick Scans-methodiek) en wordt gezien welke kennisbehoefte er is bij gemeenten waarin de provincie mogelijk kan voorzien. Hierbij valt te denken aan (breder) inzicht in vormen van milieucriminaliteit. De inzet van de Wet Bibob past ook in deze lijn.

4.2 Horizontalisering

Overheidsorganisaties werken steeds vaker met elkaar en met maatschappelijke en commerciële partners samen. De gezamenlijke opgave om de doelstellingen van de omgevingsvisie te realiseren is hiervoor een belangrijke stimulans. Ook de wens om via gemeenschappelijke regelingen en verbonden partijen de slagkracht van de overheid te vergroten draagt hieraan bij. De verbondenheid met andere partners leidt tot een vorm van ketenverantwoordelijkheid waarbinnen integriteitskwetsies steeds meer een gedeelde aangelegenheid worden. Momenteel wordt gewerkt aan een programma dat niet alleen bewustwording en dialoog stimuleert, maar ook gaat over al dan niet gedeelde waarden en het omgaan met verschillende belangen. Dat is nodig omdat, zoals Van der

Wal in zijn artikel *Integriteit 2025*¹ schetst, de implicaties van die samenwerkingsverbanden zichtbaar worden. De rol van de overheid in samenwerkingsverbanden verandert van gezaghebbend en beslissend steeds meer naar faciliterend en gelijkwaardig. Toch hebben medewerkers die in dit soort samenwerkingsverbanden opereren een andere, eigen verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van projecten en de voorbereiding van besluitvorming hierover. Zij moeten het dienstverlenende belang van de overheid in sommige gevallen combineren met het winstoogmerk van de samenwerkingspartners. Dat kan schuren en daarom het is van belang om hierover het gesprek te voeren en de weerbaarheid van medewerkers van de provincie te vergroten.

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 privacybeleid is inmiddels geactualiseerd (zie paragraaf 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 integriteitsbeleid en privacy- en informatiebeveiligingsbeleid in samenhang verder worden ontwikkeld. Daarbij wordt aandacht worden geschonken aan de ethische aspecten en integriteitsaspecten van het gebruik van (*big*) data. In het Rathenau-rapport, dat in opdracht van provincie Noord-Holland is verschenen, is onderzocht welke ethische dilemma's er voor de organisatie spelen bij het vervullen van de kernopgaven.

4.4 Wnra

Op 1 januari 2020 is 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 is het bestaande arsenaal aan regelingen en procedures inzake integriteit aangepast naar de nieuwe 'genormaliseerde' rechtspositie en gepubliceerd op het intranet. In de provincie is door verschillende disciplines (personeelsbeleid, juridische zaken, integriteitsbeleid) samengewerkt om de benodigde aanpassingen te realiseren en onderling op elkaar te laten aansluiten. De regelingen die zich richten op integriteit zijn in eerste instantie omgezet zonder inhoudelijke wijzigingen. Er is in 2019 een begin gemaakt met de inventarisatie van te moderniseren regelingen. Hieruit is de wens voortgekomen het gehele meldproces en de bijbehorende regelingen onder de loep te nemen, zodat er in samenspraak met alle medewerkers op sleutelposities in het meldproces

¹ prof. dr. Zeger van der Wal, *Integriteit 2025 - Integriteitskwesties aan de horizon en hun implicatie* (CAOP 2018).

nieuwe afspraken en wellicht ook vernieuwde of geactualiseerde regelingen opgesteld kunnen worden.

5 Verantwoording naleving gedragscode

Integriteitsbeleid is primair gericht op bevordering van integer gedrag in de organisatie en het voorkomen van integriteitsschendingen. Helemaal voorkomen is echter onmogelijk. Er doen zich wel degelijk incidenten voor. Het is dan zaak om alert te zijn en er adequaat op in te spelen. Soms gaat het om ernstige schendingen of misstanden met een grote impact, meestal gaat het om vormen van ongepast, of ongeoorloofd gedrag. In alle gevallen moeten (vermoedens van) schendingen worden geregistreerd, beoordeeld en zo nodig gesanctioneerd. Onderdeel van het integriteitsbeleid van de provincie is een aantal regelingen en praktijken die voorzien in de omgang met vermoedens van integriteitsschendingen. Deze zijn vervat in de Personeelsregeling van provincie Noord-Holland. Voor melding en onderzoek naar ongewenst gedrag en integriteitsschendingen zijn de volgende regelingen richtinggevend:

- De *Regeling melden vermoedens van een misstand*, bijlage 2. zoals bedoeld in de CAO, artikel 3.6.
- De [Klachtenregeling ongewenst gedrag](#)

Conform de wettelijke verplichting jaarlijks verantwoording af te leggen over de naleving van de ambtelijke gedragscode, volgt onderstaand een overzicht van die zaken die zijn gemeld en of geconstateerd en waar nader onderzoek naar heeft plaatsgevonden. Er is in 2019 in de ambtelijke organisatie een aantal zaken aan de orde geweest.²

5.1 Zaken

Er is in drie gevallen na onderzoek een overtreding geconstateerd van interne of wettelijke regels waarbij een sanctie is opgelegd:

- In één geval ging het om een medewerker die ongeoorloofd voor privédoeleinden gebruik heeft gemaakt van een poolauto van de provincie. De medewerker heeft een berisping gekregen.
- In één geval ging het om een externe inhuurkracht die in strijd met de Integriteitsverklaring Externen heeft gehandeld. Er is een boete opgelegd.
- In één geval ging het eveneens om handelingen in strijd met de Integriteitsverklaring Externen en was de overtreding dermate ernstig dat er niet alleen een boete is opgelegd maar ook het contract is ontbonden.

In één geval was de melding niet (meer) te onderzoeken:

- In één geval is een melding gedaan inzake een feit dat in 2012 zou hebben plaatsgevonden. De melding is besproken met de betrokkenen, maar bleek niet meer te onderzoeken. De melding is derhalve afgedaan met een brief aan alle betrokkenen.

In twee gevallen is er tijdig ingegrepen:

- In één geval is een situatie gesignaleerd en met collega's besproken waarin er sprake was van (mogelijke) vermenging van belangen van een externe inhuurkracht die deelnam aan een selectiecommissie. Er zijn afspraken gemaakt om herhaling te voorkomen.

² In de navolgende omschrijving van de casus wordt het mannelijk woord 'medewerker', gebruikt voor alle gevallen. Idem voor de persoonlijke voornaamwoorden.

- In één geval is een situatie besproken waarin een externe inhuurkracht een product dat door de provincie is ontwikkeld heeft gebruikt voor promotie van zijn eigen bedrijf. De betrokkene heeft hiervoor een waarschuwing gekregen en er zijn afspraken gemaakt om herhaling te voorkomen.

In twee gevallen is er ondersteuning geweest bij een melding vanuit een deelneming van de provincie.

5.2 Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen van de provincie Noord-Holland stellen jaarlijks een eigen jaarverslag op. Voor een volledig beeld wordt naar dat jaarverslag verwezen. Ten aanzien van de cijfers die volgen geldt dat er overlap bestaat tussen het aantal meldingen dat bij de vertrouwenspersonen is gedaan en het aantal onderzoeken dat in paragraaf 5.1 is beschreven. Daarnaast geldt dat het mogelijk is dat ten aanzien van één zaak meerdere meldingen worden gedaan. Gezien de vertrouwelijkheid van de meldingen en het beschermen van de identiteit van de melders wordt hierover niet in detail gerapporteerd. Wel kan dit invloed hebben op de ontwikkeling van de aantallen meldingen wanneer deze worden beschouwd over meerdere jaren.

In 2019 zijn er bij de vertrouwenspersonen 24 meldingen gedaan inzake ongewenste omgangsvormen en 18 meldingen inzake integriteitsvraagstukken of -dilemma's. Daarnaast is er in 4 instanties bij de vertrouwenspersonen om advies gevraagd en heeft de klachtencommissie ongewenst gedrag 1 zaak in behandeling gehad.