

Jaarverslag integriteit 2020

INHOUD

3		1 inleiding
4		2 Visie en doelstellingen integriteitsbeleid
4		2.1 Visie
4		2.2 Doelstellingen
5		2.3 Oriëntatie
6		Uitvoeringsactiviteiten 2020
6		3.1 Regelgeving
6		3.2 Bewustwording en dialoog
7		3.3 Ambtelijke en bestuurlijke processen
7		3.3.1 Ambtelijk
7		3.3.2 Bestuurlijk
7		3.3.3 Bibob
9		Nieuwe ontwikkelingen
9		4.1 Ondermijning
11		Verantwoording naleving gedragscode
11		5.1 Zaken
11		5.2 Vertrouwenspersonen
12		5.3 Terugblik

INLEIDING

In dit Jaarverslag integriteit 2020 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.

Het jaar 2020 had een bijzonder karakter. Nagenoeg alle medewerkers werkten vanuit huis waardoor voor een flink aantal geplande themabijeenkomsten een andere vorm moest worden gezocht. Er zijn hierdoor minder 'preventieve' activiteiten ondernomen dan in een regulier jaar. Het aantal meldingen bij vertrouwenspersonen was in 2020 beduidend lager dan in de voorgaande jaren. Het is nog niet duidelijk wat dit lagere aantal meldingen betekent: was er minder sprake van ongewenste omgangsvormen door de andere werksituatie, of was er sprake van impact op de meldingsbereidheid? Deze trend is bij andere organisaties ook zichtbaar. Tijdens de komende periode, waarin de werksituatie zich ontwikkelt naar een meer hybride situatie, zal worden ontdekt welke werkvormen *werken* en op welke manier het aantal meldingen een afspiegeling is van de daadwerkelijke situatie.

VISIE EN DOELSTELLINGEN

INTEGRITEITSBELEID

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: steeds 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 en zo nodig gecorrigeerd en gesanctioneerd.

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.

UITVOERINGSACTIVITEITEN 2020

Het jaar 2020 was anders dan voorgaande jaren. De pandemie bracht beperkingen in de wijze van werken met zich mee waardoor – met name in de eerste periode van lockdowns – het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten of casusdiscussies niet mogelijk was. Het op niveau houden van de meldingsbereidheid en het integriteitsbesef van collega's is in deze periode – en in de transitieperiode die komen gaat – van groot belang. Welke instrumenten hiervoor het meest geschikt zijn zal proefondervindelijk worden bewezen.

Onderstaand een samenvatting van de activiteiten uit 2020, 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 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 2020 aangepast:

Alle extern ingehuurde medewerkers dienen voordat hun werkzaamheden beginnen een 'integriteitsverklaring externen' in. Extern ingehuurde 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. Het toepassingsbereik van de verklaring is vergroot, ook stagiairs ondertekenen inmiddels de verklaring. Daarnaast is in 2020 de procedure rond het opvragen van een verklaring omtrent gedrag onder de loep genomen. Dit heeft geleid tot een aanpassing, waardoor in 2021 van meer medewerkers een verklaring omtrent gedrag zal worden verwacht.

Er is een protocol vastgesteld dat gebruikt kan worden wanneer zich incidenten voordoen met agressie en geweld richting statenleden en bestuurders van de provincie.

De provincie heeft twee interne vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon. In 2020 is een nieuwe interne vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen aangesteld.

3.2 BEWUSTWORDING EN DIALOOG

Adequate regelgeving is een solide basis voor een effectief integriteitsbeleid, maar is op zichzelf 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.

Nieuwe medewerkers volgen een introductieprogramma. Door coronagerelateerde beperkingen is het introductieprogramma ingekort. Het afnemen van de ambtseed of – belofte vindt digitaal plaats. De algemeen directeur van de provincie benadrukt voorafgaand aan het afnemen van de eed of belofte het belang van integer handelen en de commissaris van de Koning bespreekt enkele dilemma's die medewerkers van de provincie kunnen tegenkomen.

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 integriteitskwesties. 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 derde n waardevolle uitkomst vertegenwoordigen, zoals bijvoorbeeld aanbestedingen, subsidieverstreking, vergunningverlening, handhaving en toezicht.

In 2020 is door een tweetal externe bureaus een weerbaarheidsbeeld opgesteld. Dit weerbaarheidsbeeld is het resultaat van een onderzoek naar de kwetsbaarheid van processen in de provinciale organisatie en enkele deelnemingen voor ondermijnende criminaliteit en integriteitsschendingen. Het algemene beeld is dat de provincie de basis voor een weerbare organisatie op orde heeft. Er is een algemeen bewustzijn van het belang van integer handelen; bestuurlijk en ambtelijk. Dit is ook in bestuur en beleid verankerd. In de organisatie zijn veel checks & balances aangebracht, zowel vanuit het interne toezicht, zij het vooral financieel, als vanuit informatieveiligheid. Op de meeste kritische functies zijn ook beheersmaatregelen getroffen om de integriteit en rechtmatigheid te borgen. Onder andere door een brede toepassing van het vier-ogen-principe, functiescheiding en autorisaties. Alhoewel de bestuurlijke aanpak van ondermijning gemeengoed is, is de 'ondermijning' van de eigen organisatie en 'weerbaarheid' daartegen een relatief nieuw aandachtsgebied. In 2021 zullen de aanbevelingen uit dit weerbaarheidsbeeld worden opgevolgd.

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 team Weerbaar Noord-Holland, meer hierover in paragraaf 4.1.

Het onder druk zetten of zelfs bedreigen van politieke ambtsdragers kan een uitvloeisel zijn van ondermijnende criminaliteit. Om die reden is in 2020 een protocol vastgesteld dat gebruikt kan worden wanneer zich incidenten voordoen met agressie en geweld richting statenleden en bestuurders van de provincie. Dankzij dit protocol worden dergelijke incidenten altijd op dezelfde doortastende manier opgepakt door de organisatie.

Na de provinciale statenverkiezingen in 2019, en bij elke tussentijdse benoeming, hebben de nieuwe leden van het college van Gedeputeerde Staten een screeningsprocedure doorlopen. In 2020 hebben twee tussentijdse benoemingen plaatsgevonden. De gevolgde screeningsprocedure volgt grotendeels de mede op initiatief van het ministerie van BZK ontwikkelde standaardprocedure (de '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 2020 binnen de provinciale bestuurlijke organisatie geen integriteitskwesties met betrekking tot gedeputeerden 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.

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). Deze taken betreffen zowel het uitvoeren van onderzoeken op grond van de Wet Bibob, als het delen en ontwikkelen van expertise binnen en buiten de provincie. Daarnaast voert de Eenheid SBA andere integriteitsonderzoeken uit, die niet op grond van de Wet Bibob plaatsvinden. Het doel van de Eenheid SBA is daarbij steeds te voorkomen dat de provincie strafbaar gedrag faciliteert, en samenwerkt met niet-integere partijen.

In haar eigen Bibob-onderzoeken onderzoekt de Eenheid SBA aanvragers en houders van omgevingsvergunningen (milieudeel), gegadigden voor aanbestedingen, aanvragers en ontvangers van subsidies en personen met wie een vastgoedtransactie wordt aangegaan. Deze onderzoeken vinden doorlopend plaats. Zo worden bijvoorbeeld alle omgevingsvergunningen met een uitgebreid milieudeel gescreend en wordt elke maand een steekproef getrokken uit de verleende subsidies. Een onderzoek kan daarnaast ook gestart worden op basis van signalen vanuit de eigen organisatie (bijvoorbeeld bij een bestuurlijk sensitief dossier) of van buiten de eigen organisatie (bijvoorbeeld een tip van het Openbaar Ministerie). Als er bevindingen zijn die doen twifelen aan de integriteit van een betrokken partij, vraagt de Eenheid SBA hierover een advies aan bij het Landelijk Bureau Bibob. De consequentie van zulke bevindingen kan uiteindelijk een negatief besluit opleveren, zoals het op een lager bedrag vaststellen van een subsidie of het verbinden van voorschriften aan een vergunning. De Eenheid SBA voert op verzoek ook Bibob-onderzoeken uit voor de provincies Utrecht en Flevoland en incidenteel voor Noord-Hollandse gemeenten. De integriteitsonderzoeken die de Eenheid SBA anders dan op grond van de Wet Bibob uitvoert zijn ook incidenteel van aard.

Aantallen onderzoeken Eenheid SBA

In 2020 heeft de Eenheid SBA 149 onderzoeken uitgevoerd. Voor de provincie Noord-Holland zijn 30 aanbestedingen, 13 vergunningaanvragen en 92 subsidies gescreend. Vanuit Grondzaken zijn er geen vastgoedtransacties aangemeld voor een Bibob-onderzoek in 2020, en hebben er dus ook geen screenings van vastgoedtransacties plaatsgevonden. De verwachting is dat er in 2021 wel weer vastgoedtransacties aangemeld zullen worden bij de Eenheid SBA. Voor de provincies Utrecht en Flevoland zijn in totaal zeven onderzoeken uitgevoerd. Er zijn geen Bibob-onderzoeken voor Noord-Hollandse gemeenten uitgevoerd in 2020. De Eenheid SBA heeft tot slot in 2020 zeven overige integriteitsonderzoeken uitgevoerd.

Resultaat onderzoeken Eenheid SBA

In geen van de onderzoeken naar gegadigden voor aanbestedingen waren er bevindingen die zwaarwegend genoeg waren om de gegadigde uit te sluiten voor de inschrijvingsfase.

Eén onderzoek naar aanleiding van een vergunningaanvraag gaf in 2020 aanleiding om een advies te vragen aan het Landelijk Bureau Bibob. Bij twee bedrijven heeft de Eenheid SBA naar aanleiding van een onderzoek afspraken gemaakt met de Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied over het monitoren van de houding en het gedrag van die bedrijven. In 2019 heeft de Eenheid SBA bij twee vergunningen geadviseerd voorschriften aan de vergunning te verbinden. De Eenheid SBA monitort het naleven van deze voorschriften en heeft daartoe in 2020 bij beide betreffende bedrijven audits uitgevoerd. Tot slot heeft de Eenheid SBA bij een bedrijf dat meerdere jaren gemonitord is een audit uitgevoerd, en geadviseerd geen voorschriften meer te verbinden.

De Eenheid SBA heeft bij de Bibob-onderzoeken naar subsidieontvangers bij acht verschillende ontvangers bevindingen gedaan. Bij zes ontvangers boden deze bevindingen onvoldoende indicatie 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 twee subsidieonderzoeken zijn er echter bevindingen gedaan die aanleiding gaven om een advies aan te vragen bij het Landelijke Bureau Bibob.

Kennis en expertise delen

Op 1 augustus 2020 is de Wet Bibob gewijzigd. De Eenheid SBA heeft in de aanloop naar deze wetwijziging een actieve bijdrage geleverd aan de inhoudelijke verkenning van de verbeterpunten voor deze wet. Met deze wetwijziging zijn de bevoegdheden om onderzoek te doen naar de zakelijke omgeving van betrokken partijen uitgebreid. De wijziging van 1 augustus betreft een eerste tranche. Er wordt op dit moment gewerkt aan de tweede tranche van de wetwijziging waarin een verruiming van de mogelijkheden tot informatiedeling tussen bestuursorganen wordt voorgesteld.

De Eenheid SBA heeft het rapport 'Uitvoering Wet Bibob door gemeenten' in januari 2020 gepubliceerd. De aanbevelingen uit dit rapport zijn in 2020 uitgewerkt. De gemeenten hebben hierdoor meer ondersteuningsmogelijkheden aangereikt gekregen om het eigen Bibob-onderzoek zelfstandig uit te voeren. De provincie Noord-Holland blijft haar expertise delen en draagt zorg voor een stevig Bibob-netwerk in de provincie in samenwerking met de RIEC's (Regionaal Informatie- en Expertise Centrum).

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. Eind 2020 is het team Weerbaar Noord-Holland opgericht, dat zich specifiek richt op de aanpak van ondermijnende criminaliteit. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van de Agenda Weerbaar Noord-Holland. De provincie Noord-Holland wil met de Agenda Weerbaar NH een bijdrage leveren aan de preventieve aanpak van ondermijning. Hoofddoel van de agenda is om binnen de geografische grenzen van Noord-Holland de weerbaarheid te vergroten. Op bestuurlijk alsook op maatschappelijk vlak; binnen en buiten de eigen organisatie.

De 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.

Afgelopen jaar heeft een verkennend onderzoek plaatsgevonden op welke wijze de nieuwe datatechnologieën kunnen bijdragen aan het beleid van Agenda Weerbaar Noord-Holland, waarbij ook is aangesloten bij de organisatiebrede nieuwe datastrategie. De verkenning heeft inzichtelijk gemaakt welke datatechnieken (bijvoorbeeld: *Geografisch Informatie Systeem (GIS)*, *Business Intelligence*, *Platforms of AI/Big Data*) interessant kunnen zijn.

In het najaar van 2020 heeft een digitale bijeenkomst gevonden over Ondermijning en bedrijventerreinen, gericht op ondernemers. De bijeenkomst werd samen georganiseerd met het Projectbureau Herstructureren Bedrijventerreinen (PHB). Tijdens deze bijeenkomst zijn kennis en ervaringen uitgewisseld over trends en ontwikkelingen binnen ondermijning en hebben de deelnemers met elkaar van gedachten gewisseld over wat ze zelf kunnen doen tegen ondermijning.

In het voorjaar van 2020 heeft de provincie zich aangesloten bij de adviesraad van het onderzoekstraject *Red Flags bij Criminele Inmenging* van de Hogeschool van Amsterdam (HVA). Het doel van dit traject is om praktische kennis en tools te ontwikkelen om bedrijven en bedrijventerreinen weerbaarder te maken tegen criminele inmenging. Het concrete streven is om tot een toolkit te komen waarmee ondernemers 1. de signalen van criminele inmenging leren herkennen, 2. de zwakke plekken in het bedrijf gaan zien en aanpakken en 3. zelf en met collega-bedrijven, bedrijvenverenigingen, gemeente, politie en anderen partijen kunnen optreden tegen criminele inmenging.

In 2020 is door de Interne Auditdienst een onderzoek uitgevoerd naar de aanpak van ondermijning door de andere provincies. Het ging daarbij in het bijzonder over hoe de provincies hun eigen kwetsbaarheid op het gebied van ondermijning verkleinen en hun weerbaarheid vergroten. Alle provincies hebben hun medewerking verleend aan dit onderzoek. Alle provincies zetten zich in om ondermijning tegen te gaan. Die inzet verschilt in intensiteit, aanpak en beschikbare personele en financiële middelen. Bij acht provincies is het een onderwerp in het huidige coalitieakkoord. De aanbevelingen uit dit onderzoek zijn opgepakt door het team Weerbaar Noord-Holland. Naar aanleiding van dit onderzoek is de samenwerking met andere provincies verstevigd om zo de kennis over het onderwerp beter uit te wisselen. Conform de aanbevelingen wordt in 2021 een weerbaarheidsbeeld opgeleverd waardoor het inzicht in de kwetsbaarheden van de organisatie tegen ondermijnende criminaliteit en integriteitsschendingen wordt vergroot.

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 2020 in de ambtelijke organisatie een aantal zaken aan de orde geweest.¹

5.1 ZAKEN

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

- In één geval ging het om twee medewerkers die zonder toestemming provinciale eigendommen hebben weggenomen. Beide medewerkers zijn op staande voet ontslagen.
- In één geval ging het om medewerker die zich schuldig heeft gemaakt aan ernstige drugsgerelateerde strafbare feiten. Deze feiten zijn door de medewerker, ook na aanhouding door de politie, voor de provincie verzwegen. Het dienstverband van deze medewerker is beëindigd.

Er is tweemaal melding gemaakt van een bedreiging van een medewerker. Er is eenmaal melding gemaakt van vermiste provinciale eigendommen waarbij de identiteit van de dader niet kon worden nagegaan.

5.2 VERTROUWENSPERSONEN

De vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen van de provincie Noord-Holland stellen jaarlijks een eigen jaarverslag op. In 2020 zijn er bij de vertrouwenspersonen 9 meldingen gedaan in verband met ongewenste omgangsvormen. In 2020 is er 1 melding gedaan in verband met een integriteitsvraagstuk.

Daarnaast is er aan de vertrouwenspersonen 2 keer advies gevraagd in verband met een integriteitsdilemma. De klachtencommissie ongewenst gedrag heeft geen zaken in behandeling gehad.

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

5.3 TERUGBLIK

Er zijn in 2020 beduidend minder meldingen gedaan dan in 2019. In dat jaar was er sprake van 24 meldingen inzake ongewenste omgangsvormen en 18 meldingen inzake integriteitsvraagstukken of –dilemma’s. Het is nog onduidelijk wat de exacte oorzaak is van deze daling, maar de thuiswerksituatie lijkt van grote invloed te zijn geweest. In de transitie naar een meer hybride werkvorm zal scherp worden gelet op het aantal meldingen en zal worden onderzocht of er sprake is van minder kwesties of van een lagere meldingsbereidheid. Onderzoek naar een dergelijk dark number² is bijzonder uitdagend. De focus zal in 2021 en verder dan ook liggen op het actief stimuleren van signaleren, bespreken en/of melden en op het bijdragen aan een cultuur van openheid en transparantie.

2) https://nl.wikipedia.org/wiki/Dark_number

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
Jelle Rinzema
Anne van Hooijdonk

Grafische verzorging

Xeroxmediaservices

Haarlem, juli 2021