Provincie
Noord-Holland

Jaarverslag integriteit 2021

INHOUD

Inhoud

3 | 1 inleiding

4 | 2 Visie en doelstellingen integriteitsbeleid

4 2.1 Visie

4 2.2 Doelstellingen

5 2.3 Oriëntatie

6 | 3 Uitvoeringsactiviteiten 2021

6 3.1 Wet- en regelgeving

7 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

10 3.3.4 Ondermijning

11 | 4 Verantwoording naleving gedragscode

11 4.1 Zaken

11 4.2 Vertrouwenspersonen

1 INLEIDING

In dit Jaarverslag integriteit 2021 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 2021 stond in het teken van een transitie naar hybride werken: men werkte deels vanuit huis en deels op kantoor. Het aantal meldingen bij vertrouwenspersonen veerde weer wat op na het ‘rustige’ jaar 2020 en het werd duidelijk dat het wennen aan de nieuwe werkvormen, in combinatie met de verhoogde werkdruk tijdens wederom een covid-jaar, impact had op de onderlinge samenwerking. Deze trend wijkt niet af van andere vergelijkbare organisaties. Het was een jaar dat flexibiliteit vergde van mensen die door de omstandigheden minder flexibel waren dan anders.

In 2021 is, in relatie tot de verschillende fasen van hybride werken en thuiswerken, gekozen voor leidinggeven vanuit vertrouwen. Uit een tussentijds onderzoek naar de tevredenheid en het welzijn van medewerkers is gebleken dat dit vertrouwen werd gewaardeerd. Dit vertrouwen vormt een gezonde voedingsbodem voor het bespreken van mogelijke incidenten of potentiële vraagstukken en kwetsbaarheden met managers.

2 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. Leidinggevenden en medewerkers van de provincie Noord-Holland beschouwen integriteit dan ook als een essentieel en onlosmakelijk 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 leidinggevenden 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 2021

Het jaar 2021 was een overgangsjaar. Na 2020, een jaar waarin voornamelijk werd thuisgewerkt, ontwikkelde de organisatie in 2021 een hybride werkvorm. Digitale manieren van samenwerken werden omarmd, soms noodgedwongen en soms enthousiast. Workshops en trainingen werden weer opgepakt, veelal bijgewoond door zowel mensen in de zaal als mensen thuis. De meldingsbereidheid kwam weer enigszins in de richting van de voorgaande jaren.

Onderstaand een samenvatting van de activiteiten uit 2021, waarbij voor het overzicht drie rubrieken zijn onderscheiden: wet- en regelgeving, bewustwording en dialoog en risico's in ambtelijke en bestuurlijke processen.

3.1 Wet- en 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. In 2021 is in dat verband noemenswaardig dat de Europese richtlijn voor bescherming van klokkenluiders in werking is getreden.

Een aantal onderdelen van de regelgeving is in 2021 aangepast:

- De procedure van VOG-aanvragen is verder geprofessionaliseerd. Met het Concern Service Centrum is afgestemd dat bij elke aanvraag van een VOG een screeningsprofiel wordt gekozen dat past bij de functie die de medewerker zal gaan vervullen.
- De provincie Noord-Holland is vanaf 1 januari 2021 aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (hierna LKOG). Dit volgt uit de behoefte aan een betere procedure voor het melden en onderzoeken van ongewenste omgangsvormen, die bij verschillende professionals in de organisatie bestond. De keuze voor het aansluiten bij de LKOG en de vernieuwing van de klachtenregeling is met alle belanghebbenden in het proces besproken en afgestemd. De Klachtenregeling Ongewenst Gedrag uit de personeelsregeling is aangepast, zodat deze goed aansluit bij het proces van de LKOG. De Ondernemingsraad is gedurende dit proces regelmatig geraadpleegd en heeft ingestemd met de wijzigingen.
- Het is de bedoeling dat er in 2022/2023 een verbeterd intern meldkanaal komt waar alle soorten signalen op het gebied van weerbaarheid, integriteit en ondermijning gemeld kunnen worden. Op 26 november 2019 is de *Europese Richtlijn bescherming klokkenluiders* gepubliceerd. Vanaf 17 december 2021 heeft deze richtlijn directe werking omdat de richtlijn niet tijdig in nationale wetgeving is gevat. De provincie Noord-Holland houdt de ontwikkelingen rond de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders scherp in de gaten en neemt deze mee in de ontwikkeling van een vernieuwd meldproces in de organisatie. Mogelijk hebben de strengere eisen die aan het aannemen van een melding gesteld worden in de toekomst gevolgen voor dit proces. Er wordt daarom bij het vernieuwen van het meldproces ook goed gekeken naar de inrichting van een laagdrempelig intern meldkanaal voor ongewenste omgangsvormen, integriteit en signalen van ondermijnende criminaliteit. De gesprekken hierover zijn nog gaande.

De provincie heeft twee interne vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon. In 2021 is de overeenkomst met de externe vertrouwenspersoon verlengd en is er een nieuwe interne vertrouwenspersoon benoemd, volgend op een pensionering.

3.2 Bewustwording en dialoog

Een sociaal veilige en open organisatiecultuur is een voorwaarde voor het borgen van integer gedrag. Wanneer medewerkers zich veilig voelen kunnen zij elkaar aanspreken op (grensoverschrijdend) gedrag en met elkaar sparren over morele dilemma's en signalen die zij oppakken tijdens hun dagelijks werk. Bij twijfel is de rol van de leidinggevende belangrijk. De leidinggevende heeft een belangrijke taak bij het toezien op de samenwerking binnen het team en op het welzijn van individuele medewerkers. Een medewerker die minder veerkracht heeft of belemmerd is in zijn sociale situatie kan immers een kwetsbaarheid vormen voor de organisatie. Tijdens de COVID-19 pandemie is dit lastig geweest voor leidinggevenden, omdat medewerkers thuiswerkten en de samenwerking zich meer dan voorheen buiten het zicht van de leidinggevende voltrok.

De organisatie heeft hiervoor aandacht gehad en heeft de volgende acties ondernomen:
- De Algemeen Directeur heeft positieve (video)boodschappen met de organisatie gedeeld waarin zij haar waardering uitsprak en medewerkers aangemoedigd werden om goed voor zichzelf en elkaar te zorgen.
- Er is een digitaal vitaliteitstraject aangeboden aan medewerkers.
- Er zijn momenten van (digitale) verbondenheid en de mogelijkheid van coaching en gesprekken georganiseerd voor diegenen die daar behoefte aan hadden.
- Zodra het mogelijk was zijn er door leidinggevenden sectorbijeenkomsten georganiseerd waarin collega's vertelden hoe het met hen ging en onderling konden uitwisselen over hun ervaringen.
- Er is een enquête uitgegaan waarin medewerkers konden aangeven wat hun wensen, mogelijkheden en beperkingen waren ten aanzien van op kantoor en thuis werken. Medewerkers zijn nadrukkelijk betrokken bij het bedenken van de toekomstige manier van werken. Medewerkers kregen ook alle ruimte bij het kiezen tussen op kantoor of juist thuis werken, binnen de mogelijkheden die de landelijk geldende beperkingen op dat moment boden.

Dilemmatraining
Nieuwe medewerkers volgen een introductieprogramma waarin zij kennismaken met de Vertrouwenspersonen en de Coördinator Integriteit. Tijdens die kennismaking vertellen de Vertrouwenspersonen wie zij zijn en wat ze voor medewerkers kunnen betekenen. De Coördinator Integriteit benadrukt het belang van de ambtseed- of gelofte die tijdens het programma wordt afgelegd in bijzijn van de commissaris van de Koning en bespreekt een aantal voorbeelden van dilemma's die kunnen spelen tijdens het werken voor de provincie. Dit programma is deels op verkorte wijze digitaal doorgegaan en deels vooruitgeschoven. In 2022 wordt aan alle nieuwe medewerkers die deze training hebben gemist aangeboden de training alsnog te volgen.

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 integriteitskwesties en aan het vergroten van het integriteitsbewustzijn. Wanneer er integriteitskwesties zijn geconstateerd of meldingen van grensoverschrijdend gedrag zijn onderzocht, wordt hierover zoveel als mogelijk is op zorgvuldige wijze met alle betrokkenen en collega's uit het betreffende team gecommuniceerd. De Coördinator Integriteit heeft hierin een begeleidende rol.

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 derden waardevolle uitkomst vertegenwoordigen, zoals bijvoorbeeld aanbestedingen, subsidieverstrekking, vergunningverlening, handhaving en toezicht.

In 2021 is door een tweetal externe bureaus een aanvulling opgeleverd op het in 2020 afgeronde weerbaarheidsbeeld. Dit weerbaarheidsbeeld was 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. De aanvulling bood een scherper zicht op kwetsbare werkprocessen. Deze kwetsbaarheden worden in 2022 in het processenhuis van de provincie opgenomen, voorzien van mitigerende maatregelen. In paragraaf 3.3.4 wordt de opvolging van de aanbevelingen ten aanzien van de interne weerbaarheid nader beschreven.

In 2021 is verder gewerkt aan het vormgeven van het meldproces voor signalen rondom weerbaarheid, integriteit, ongewenste omgangsvormen en ondermijning. Hierover zijn alle belanghebbenden en actoren in het proces in gesprek. Ook de OR en de vertrouwenspersonen zijn betrokken. Bij kennisfora en verschillende netwerken wordt input opgehaald om tot een veilig meldlandschap en een gedegen proces te komen. Ook de communicatie van en over dat proces in de organisatie wordt met dit project meegenomen. Met het oog op aanvullingen op de wet Huis voor Klokkenluiders - die ook impact hebben op de vigerende regeling Melden vermoedens van een misstand (CAO Bijlage 2) - zullen nog de nodige aanvullingen en aanpassingen besproken moeten worden. Niet alleen in de regeling, maar ook qua inrichting van het proces en de meldprocedures. In 2022 wordt dit proces afgerond en vastgesteld.

3.3.2 Bestuurlijk

In 2020 is 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.

In 2021 is door leden van Gedeputeerde en Provinciale Staten 3 keer een beroep gedaan op het protocol. Eenmaal was er sprake van bedreigende e-mails, eenmaal van een poging tot chantage en eenmaal van een mogelijke hackpoging. In twee van deze gevallen is door de betrokkene aangifte gedaan bij de politie. In het derde geval is uiteindelijk op initiatief van de politieke ambtsdrager in kwestie en na intern overleg afgezien van actie.

Screeningsprocedure

Alle leden van het college van Gedeputeerde Staten hebben bij hun aantreden een screeningsprocedure doorlopen. De gevolgde screeningsprocedure volgt grotendeels de standaardprocedure die mede op initiatief van het ministerie van BZK ontwikkeld is. Het feitenonderzoek wordt uitgevoerd door een extern bureau, waarna elk van de kandidaat-gedeputeerden op basis van de feitenrapportage een gesprek voert met de commissaris van de Koning. Na deze gesprekken wordt het Presidium per brief geïnformeerd over het al dan niet bestaan van beletselen voor benoeming. Waar nodig kunnen afspraken worden gemaakt over het beperken van potentiële kwetsbaarheden. In 2021 hebben geen tussentijdse benoemingen plaatsgevonden.

Er zijn in 2021 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 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, gegadigden voor aanbestedingen, aanvragers en ontvangers van subsidies en personen met wie een vastgoedtransactie wordt of is aangegaan. Zo worden bijvoorbeeld alle vergunningaanvragen met uitgebreide voorbereidingsprocedure gescreend en wordt elke maand een selectie via steekproef onderzocht vanuit 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 twijfelen aan de integriteit van een betrokken partij, kan de Eenheid SBA hierover een advies vragen 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. In het uiterste geval kan een subsidie worden teruggevorderd of een vergunning of aanbesteding geweigerd, of de onderhandeling over een vastgoedtransactie afgebroken. De Eenheid SBA voert op verzoek ook Bibob-onderzoeken uit voor de provincies Utrecht en Flevoland en ondersteunt de Noord-Hollandse gemeenten bij de uitvoering van de wet Bibob. De integriteitsonderzoeken die de Eenheid SBA anders dan op grond van de Wet Bibob uitvoert zijn ook incidenteel van aard en gebeuren op basis van openbare bronnen.

Uitgevoerde onderzoeken Eenheid SBA

In 2021 heeft de Eenheid SBA voor de provincie Noord-Holland 171 onderzoeken uitgevoerd: 88 subsidies, 60 aanbestedingen, 20 vergunningen en 3 vastgoedtransacties. Voor de provincies Utrecht en Flevoland zijn in totaal 17 onderzoeken uitgevoerd. De Eenheid SBA heeft tot slot in 2021 17 overige integriteitsonderzoeken uitgevoerd.

Resultaat onderzoeken Eenheid SBA

In geen van de onderzoeken bij aanbestedingen en vastgoed zijn bevindingen gedaan die zorgden voor het uitsluiten van een gegadigde of het afbreken van de onderhandeling.

In 2021 is van het Landelijk Bureau Bibob één advies ontvangen naar aanleiding van een eigen onderzoek. Bij twee bedrijven heeft de Eenheid SBA naar aanleiding van een eerder onderzoek afspraken gemaakt met de Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied over het monitoren van de houding en het gedrag van die bedrijven. Van één subsidie is de verlening ingetrokken en worden de gemaakte kosten teruggevorderd. Bovendien is aangifte gedaan bij de politie van het vermoeden van valsheid in geschrifte door twee subsidieontvangers. Van één bedrijf dat een omgevingsvergunning had aangevraagd is in 2021 tot het voornemen besloten deze aanvraag te weigeren en de bestaande vergunningen in te trekken.

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 2021 bij de betreffende bedrijven audits uitgevoerd.

Verbeteringen en delen van kennis en expertise

Binnen het interne proces heeft de Eenheid SBA het proces en de inhoud van het Bibob-vragenformulier, dat de basis vormt van de onderzoeken, verbeterd, waarmee de formulieren nog duidelijker en gebruiksvriendelijker zijn geworden. Ook is onderzocht hoe kan worden aangesloten bij de organisatiebrede ontwikkeling van het datagedreven werken, bijvoorbeeld in het kader van risicogericht screenen.

Op 1 augustus 2020 is de Wet Bibob gewijzigd. De tweede tranche van de wijziging is gepland voor het najaar 2022, evenals een wijziging van de Regeling Bibobformulieren. De Eenheid SBA heeft in de aanloop naar deze wetswijziging dit jaar opnieuw een actieve bijdrage geleverd aan de voorbereiding van deze wet en de consequenties voor bestuursorganen van de invoering. Na deze wetswijziging kunnen bestuursorganen onderling de conclusies delen van Bibob-onderzoeken, om een waterbedeffect tegen te gaan.

De Eenheid SBA heeft op basis van het rapport 'Uitvoering Wet Bibob door gemeenten' uit januari 2020 een goede samenwerking met de Noord-Hollandse Riec's in het ondersteunen van gemeenten bij het uitvoeren van de wet Bibob. Ook is intern aangesloten bij de Agenda Weerbaar Noord-Holland en de Coördinator Integriteit om kennis en het netwerk te delen. Er is daarnaast een bijdrage geleverd aan de Herfstschool van het Landelijk Bureau Bibob, een landelijk expertise-evenement van het ministerie van Justitie en Veiligheid. De provincies hebben in 2021 gezamenlijk het initiatief genomen om structureel te overleggen, op procesniveau, om expertise en best practices te delen.

3.3.4 Ondermijning

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?
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 bezien 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.

Opvolging aanbevelingen weerbaarheidsbeeld en vergroten interne bewustwording

De vijf aanbevelingen[1] uit het weerbaarheidsbeeld zijn uitgewerkt in een plan van aanpak. Dit plan behelst een groot aantal acties die gefaseerd in de tijd worden uitgevoerd. Het uitgangspunt is dat elke medewerker van onze organisatie zich veilig moet voelen om de eigen functie uit te oefenen. Dat betekent dat we bewustzijn moeten blijven ontwikkelen over wat veilig en integer is en wat niet. Het betekent ook dat medewerkers kennis moeten hebben van wat kwetsbare processen zijn en met welke vormen van ondermijning zij in hun specifieke werk het meest waarschijnlijk te maken zouden kunnen krijgen. Dat is voor een inkoper anders dan voor subsidie-adviseurs of projectleiders in infrastructurele projecten.

Met een deel van de acties is al gestart waaronder;

- De ontwikkeling van een toolbox interne bewustwording. De toolbox wordt samen met andere provincies vorm gegeven en gaat bestaan uit diverse leerinterventies om de kennis en het bewustzijn van medewerkers op het gebied van integriteit, (persoonlijke) weerbaarheid en ondermijning te vergroten. Denk daarbij aan een e-learningmodule, dilemmaspellen en signaalkaarten.
- Arbo-trainingen 'omgaan met agressie en geweld'. Deze trainingen worden op verzoek gegeven aan sectoren die hier in hun dagelijkse werk mee te maken hebben.
- De aanbouw van een online informatieloket "info.weerbaar". Hier kunnen medewerkers terecht met al hun vragen en of signalen op het gebied van vertrouwenspersonen, integriteit, ondermijning, agressie en geweld.

[1] De aanbevelingen zijn: 1. Vergroot kennis en bewustzijn van medewerkers, 2. Organiseer het verwerken van signalen, 3. Versterk de functie van HRM, 4. Voer een APK-controle meest kwetsbare processen uit en 5. Haak de weerbaarheid van verbonden partijen aan.

4 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 2021 in de ambtelijke organisatie een aantal zaken aan de orde geweest.

4.1 Zaken

Er is in vier gevallen een overtreding geconstateerd van interne of wettelijke regels waarbij een sanctie is opgelegd of een andersoortige maatregel is getroffen:
- In één geval ging het om het ontvluchten van de plaats van een ongeval: deze externe medewerker is niet meer door de provincie ingezet;
- In één geval ging het om een poging een opdracht te bemachtigen voor de eigen onderneming: het contract met deze externe medewerker is vroegtijdig beëindigd;
- In één geval ging het om ontoelaatbare uitingen op social media: het contract met deze externe medewerker is niet verlengd;
- In één geval ging het om de schijn van belangenverstrengeling en om een niet gemelde nevenfunctie: deze medewerker heeft een formele waarschuwing ontvangen.

Er is tweemaal melding gemaakt van een bedreiging van een medewerker door een inwoner van de provincie Noord-Holland.

4.2 Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen van de provincie Noord-Holland stellen jaarlijks een eigen jaarverslag op. In 2021 zijn er bij de vertrouwenspersonen 23 meldingen gedaan in verband met ongewenste omgangsvormen. Ter vergelijking: in 2020 waren er 10 meldingen, in 2019 waren er 42 meldingen. Tussen 2015 en 2018 was er sprake van een jaarlijks gemiddelde van 24 meldingen. Het jaar 2020 was dus een uitschieter omlaag, zeker na 2019. Het is ingewikkeld om een ‘goed’ aantal meldingen te definiëren. Het ontvangen van veel meldingen kan wijzen op veel incidenten of op een veilige en open meldcultuur, net zoals het ontvangen van weinig meldingen zowel kan wijzen op weinig incidenten als op een cultuur waarbinnen zwijgen de norm is. Evident is wel dat 2020, hoogstwaarschijnlijk door de covidrestricties, weinig meldingen inzake ongewenste omgangsvormen kende en dat het jaar 2021 weer meer richting een langjarig gemiddelde is bewogen.

De klachtencommissie ongewenst gedrag heeft geen zaken in behandeling gehad.

HAARLEM, JULI 2022

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 2022