

GS-Voorstel

Besluitnummer

PZH-2026-892400871

DOS-2011-0002950

Status

Openbaar

Datum vergadering Gedeputeerde**Staten**

14 juli 2026

Eindtermijn

n.v.t.

Onderwerp

Gedragscode ambtelijke integriteit 2026

Advies

1. Vast te stellen de gedragscode ambtelijke integriteit 2026 onder gelijktijdige intrekking van de gedragscode ambtelijke integriteit van 20 juni 2017, provinciaal blad nr. 2017, 2855, die op 20 november 2023 is aangepast (PZH-2017-601179381 en PZH-2023-840213266) aan de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra).
2. Vast te stellen de publiekssamenvatting over de gedragscode ambtelijke integriteit.

Besluit GS

Vastgesteld conform advies.

Bijlagen

- Gedragscode ambtelijke integriteit 2026.
- Bijlage Gedragscode Ambtelijke Integriteit 2026
- Gedragscode ambtelijke integriteit 20 juni 2017, aangepast op 20 november 2023.

Toelichting voor het College

Inleiding

De provincie Zuid-Holland beschikt al over een gedragscode ambtelijke integriteit, door Gedeputeerde Staten (GS) vastgesteld op 20 juni 2017 en aangepast op de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) op 20 november 2023 (PZH-2017-601179381 en PZH-2023-840213266).

Deze bestaande gedragscode is beperkt van inhoud en bevat vooral kaders op het terrein van zakelijke integriteit. De bestaande gedragscode richt zich voornamelijk op het aannemen van geschenken en giften, lunches en diners, de draaideurconstructie en het melden van nevenwerkzaamheden. Kaders ten aanzien van gewenst en ongewenst gedrag op het terrein van sociale integriteit ontbreken. In de praktijk biedt deze daardoor onvoldoende houvast voor medewerkers en leidinggevenden.

Daarom is een vernieuwde gedragscode ambtelijke integriteit opgesteld, waarin kaders en regels zijn uitgewerkt, aangevuld en aangepast. Hiermee wordt aangesloten bij de dagelijkse praktijk, bij actuele integriteitsvraagstukken en het belang van een veilige en transparante werkomgeving.

Daarnaast is deze actualisatie noodzakelijk in het licht van (mogelijke) komende nieuwe wet- en regelgeving. Er ligt momenteel een wetsvoorstel ter consultatie die werkgevers met 10 of meer werknemers verplicht een gedragscode ongewenst gedrag te hebben.

Hoewel de provincie al beschikt over een gedragscode, sluit de bestaande versie inhoudelijk niet aan op deze ontwikkeling omdat deze gewenst en ongewenst gedrag op het sociale terrein onbesproken laat.

Voortraject en wijze van totstandkoming

Bij de totstandkoming van het concept is gekeken naar wet- en regelgeving (Wetboek van strafrecht, Burgerlijk Wetboek), ambtenarenwet 2017, de cao provinciale sector 2025-2026 en actuele ontwikkelingen op het gebied van integriteit en sociale veiligheid. Daarnaast zijn bestaande en actuele integriteitscodes van andere (overheids)organisaties (o.a. Rijk, gemeente Utrecht, provincie Utrecht, Noord-Holland en Limburg, gemeente Amsterdam) betrokken.

Dit heeft bijgedragen aan het formuleren van een meer eigentijdse gedragscode.

De gedragscode is opgesteld in samenwerking met een kerngroep die naast medewerkers van de opdracht ambtelijke integriteit bestond uit leden van de Ondernemingsraad (OR), vertrouwenspersonen en arbeidsjuristen.

Delen van de gedragscode zijn intern afgestemd en inhoudelijk getoetst bij verschillende betrokken disciplines en sleutelrollen binnen de organisatie. Zij hebben vanuit hun expertise gereageerd op de inhoud die betrekking heeft op hun expertise zoals: AVG/privacy, informatieveiligheid, het team Wet Open Overheid (WOO), bestuurlijke integriteit (weerbaarheid en ondermijning), 'Zo doen we dat', Frauderisico, Hybride werken, p-managers, directeuren M&O (het P-beraad), de Medezeggenschapsopgave M&O en het Directieteam.

Niet alleen is de kwaliteit van de code daardoor beter geworden, het heeft ook geleid tot benodigd draagvlak binnen de organisatie.

Ook is de gedragscode voorzien van een bijlage met praktijkvoorbeelden die medewerkers en leidinggevende medewerkers extra houvast en een handelingsperspectief biedt en het voeren van het gesprek over integriteitsdilemma's stimuleert.

Net als de gedragscode zelf is dit een levend document en zal worden aangepast als de realiteit daarom vraagt.

Het belang van een gedragscode

Het belang van een gedragscode is essentieel om meerdere redenen.

- Een gedragscode helpt bij het creëren en onderhouden van een open en veilige organisatiecultuur waarin integriteitskwesaties bespreekbaar zijn en medewerkers elkaar kunnen aanspreken op gedrag en dus met elkaar het gesprek kunnen aangaan. Daarmee vormt de gedragscode niet alleen een formeel document, maar ook een belangrijk instrument voor de dagelijkse praktijk en de professionele standaard binnen de provinciale organisatie.
- Een gedragscode draagt bij aan preventie door vooraf duidelijkheid te bieden over gewenst en ongewenst gedrag binnen de organisatie. Door kaders expliciet te maken, worden medewerkers zich bewuster van integriteitsrisico's en sociale omgangsvormen. Dit helpt om ongewenste situaties vroegtijdig te herkennen en te voorkomen. Daarnaast stimuleert de gedragscode het gesprek over gedrag en integriteit, waardoor signalen eerder worden gedeeld en opgepakt. Op deze manier werkt de gedragscode preventief en draagt deze bij aan een veilige en integere werkomgeving.
- Een gedragscode draagt bij aan transparantie en verantwoording richting burgers en bestuur, doordat het inzichtelijk maakt welke kaders worden gehanteerd en waarop medewerkers aanspreekbaar zijn. Dit versterkt tevens het vertrouwen in de overheid, omdat burgers erop moeten kunnen rekenen dat ambtenaren zorgvuldig, onafhankelijk en integer handelen.

Implementatie

De gedragscode vraagt om een zorgvuldige implementatie, waarbij deze niet alleen als een set regels wordt gepresenteerd, maar vooral als ondersteuning voor professioneel en integer handelen in de praktijk.

Van belang is hierbij om te melden dat een koppeling is gemaakt met intern vastgesteld sanctiebeleid. Bij (herhaaldelijk) overtreden van de gedragscode kan worden overgegaan tot sancties.

Dit kan echter niet in een eenduidige vorm gegoten worden omdat uit de praktijk blijkt dat elke (integriteit)kwesatie nu eenmaal anders is en elke situatie maatwerk behoeft.

Juist dit maatwerk komt in het gedrang als alleen maar strakke en eenduidige regels worden geformuleerd met bijpassende sancties of maatregelen.

Dat er sanctiebeleid bestaat en dat dit gekoppeld kan worden aan overtreding van de gedragscode is een eis van transparantie naar alle medewerkers. Men moet weten dat het sanctiebeleid ingezet kan worden en dit zal in het communicatietraject aandacht krijgen.

Het simpele feit dat er een breed gedragen gedragscode komt zal er mede voor zorgen dat medewerkers en managers een instrument in handen krijgen waarmee ze eenduidiger kunnen handelen en elkaar kunnen aanspreken. Diversiteit in handelen kan echter altijd blijven bestaan en dat zal op zijn beurt leiden tot het voeren van het gesprek. Een belangrijk doel van de nieuwe gedragscode is ook het voeren van gesprekken, bijvoorbeeld wanneer zich dilemma's voordoen.

Omdat in de vernieuwde gedragscode wordt verwezen naar het frauderisicobeleid, het sanctiebeleid en beleid rond hybride werken zal met de implementatie van de gedragscode, waaronder de communicatie, worden gewacht totdat het beleid op deze terreinen is vastgesteld. Voor sanctiebeleid is dat al het geval, frauderisicobeleid en beleid rond hybride werken moeten nog worden vastgesteld.

Financieel en fiscaal kader

Totaalbedrag exclusief BTW : € 0,00

Programma : Ambitie 8 - Bedrijfsvoering - Financiën en Organisatie

Financiële risico's : Er zijn geen financiële risico's.

Mogelijke financiële gevolgen kunnen kosten rond communicatie en implementatie zijn:

- vormgeving van de gedragscode, waarbij bijvoorbeeld een verkorte versie in de vorm van een boekje wordt gemaakt;
- kosten verbonden aan een serious game rond de gedragscode;
- het vervaardigen van een E-learning rond dit onderwerp;
- een training voor leidinggevenden op het terrein van herkennen en opvolgen van mogelijke integriteitsschendingen.

Juridisch kader

De gedragscode is een interne regeling die vooral zijn grondslag vindt in de Ambtenarenwet. Het is een uitwerking van de wettelijke zorgplicht in het kader van goed werkgeverschap en de wettelijke verplichting van ambtenaren om zich als een 'goed ambtenaar' te gedragen, zoals vastgelegd in de ambtseed.

Omdat de gedragscode een interne regeling is kwalificeert deze niet als algemeen verbindend voorschrift, beleidsregel of ander besluit die niet tot een of meer belanghebbenden zijn gericht. Daarom hoeft deze niet te worden gepubliceerd in het provinciaal blad.

In het personeelshandboek zal de huidige gedragscode worden vervangen, met een korte toelichting, door de nieuwe gedragscode. Het personeelshandboek en wijzigingen van het

personeelshandboek zijn geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomsten van alle medewerkers. Hierdoor is de nieuwe gedragscode onderdeel van de arbeidsovereenkomst.

Daarnaast rust op iedere werkgever de wettelijke plicht zorg te dragen voor de veiligheid van de werkomgeving van zijn werknemers (artikel 7:658 BW). De werkgever moet daarbij de maatregelen treffen en aanwijzingen verstrekken die redelijkerwijs nodig zijn ter voorkoming dat werknemers in de uitoefening van de werkzaamheden schade lijden.

In het verlengde daarvan moeten werkgevers beleid voeren gericht op het tegengaan of beperken van psychosociale arbeidsbelasting (PSA), zowel ten aanzien van preventie als op de afhandeling van klachten (Artikel 3 lid 2 Arbeidsomstandighedenwet).

Onder psychosociale arbeidsbelasting verstaat de wetgever (artikel 1 lid 3 sub e Arbeidsomstandighedenwet): 'de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen'.

De gedragscode is een geschikte tool om aan Arbowet en -regelgeving te voldoen en voldoet tevens aan komende wet- en regelgeving die organisaties verplicht tot het hebben van een gedragscode.

Voorafgaande besluitvorming

Op 20 juni 2017 hebben Gedeputeerde Staten (GS) de bestaande gedragscode vastgesteld. Daar is door de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) een aanpassing op gevolgd op 20 november 2023 (PZH-2017-601179381 en PZH-2023-840213266).

Proces

Zoals in de inleiding aangegeven zijn er meerdere redenen om de huidige gedragscode te vervangen voor een nieuwe gedragscode. Een belangrijke reden is het ontbreken van kaders voor handelen op sociaal terrein. Deze zijn in de nieuwe gedragscode toegevoegd.

Nadat de gedragscode is vastgesteld wordt deze vormgegeven conform de huisstijl en worden de hyperlinks in het document werkend gemaakt.

De gedragscode is tijdens de overlegvergadering van 4 juni 2026 aan de OR ter instemming voorgelegd. Op 26 juni heeft de OR ingestemd met de vernieuwde gedragscode ambtelijke integriteit.

Participatie en rolneming

Omdat het een interne gedragscode betreft is de participatienotitie niet van toepassing. Wel is uitvoering gegeven aan het zo breed mogelijk betrekken van interne partijen om te komen tot een informatief hoogwaardig en op een breed draagvlak gebaseerde gedragscode.

Communicatiestrategie

Dit betreft interne communicatie. Na vaststelling door GS wordt nadere invulling gegeven aan de manier van communiceren naar de organisatie. Hierbij is al aangesloten bij de Campagne Zorgvuldig Omgaan met Data en Informatie: 'Zo doen we dat'.

Het team integriteit draagt zorg voor het introduceren van de gedragscode aan de organisatie tijdens diverse medewerkersbijeenkomsten. Daarbij wordt onder andere gebruik gemaakt van een (intern te ontwikkelen) serious game. Voor managers worden aparte bijeenkomsten georganiseerd.

Daarnaast wordt onderzocht wordt hoe een e-learning die gebaseerd is op de nieuwe gedragscode kan worden ontwikkeld.

Het huidige onboardingsprogramma, waarbij nieuwe medewerkers tevens de ambtseed afleggen, wordt aangepast op de inhoud van de nieuwe gedragscode. In het huidige programma is al veel aandacht voor zowel de sociale- als de zakelijke kant van integriteit.