



provincie
Zuid-Holland



Integriteits- rapportage 2020

Integriteit is doen wat je zegt
en zeggen wat je doet

juni 2021

Elke dag beter. Zuid-Holland.

Factsheet 2020

2019

70
233 medewerkers hebben het
dilemmaspel gespeeld



142
190 eed en beloftes
afgenomen



69
7 Bibob
onderzoeken



2 overleggen met
OR over integriteit



meldingen
vermoedens van
misstanden **1**
0

2 meldingen
vermoedens van een
integriteitsschending **13**



12 **25**

gesprekken vertrouwenspersonen waarvan:

5

9

Man

7

16

Vrouw

0

2

Integriteit

5

9

Ongewenste
omgangsvormen

0

0

Discriminatie

3

5

Arbeidsconflict

1

4

Onveiligheid

3

5

Advies algemeen

Inhoudsopgave

1 bijeenkomst
netwerk
3 integriteit



1
webinar
provinciesecretaris
over integriteit



1.	Inleiding	4
2.	Visie ambtelijke organisatie op integriteit	6
3.	Bespreken en melden	7
4.	Uitvoeringsactiviteiten 2020	9
5.	Verantwoording over het gevoerde integriteitsbeleid	13
6.	Actiepunten	16

Actiepunten 2020:

1. Vervolgactie op de gestarte actiepunten uit 2019
2. Extra aandacht voor weerbaarheid tegen ondermijning
3. Onderhoud interne integriteitsnetwerk en de rol van het netwerk nauwer vormgeven
4. Aandacht voor het digitaal vergaderen en integriteitskwesaties die hierbij kunnen spelen
5. Planning van rapportage samen laten lopen met de controle op de jaarrekening



1. Inleiding

1.1 Wettelijke verplichting

De Ambtenarenwet 2017 schrijft voor dat een overheidswerkgever integriteitsbeleid voert dat gericht is op het bevorderen van goed ambtelijk handelen, in ieder geval integriteitsbewustzijn bevordert en misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie voorkomt. Ook schrijft de wet voor dat het integriteitsbeleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid, in ieder geval door integriteit in functioneringsgesprekken en werkoverleg aan de orde te stellen en door scholing en vorming op het gebied van integriteit aan te bieden. Daarnaast wordt van een overheidswerkgever verwacht dat zij ervoor zorgdraagt dat een gedragscode voor goed ambtelijk handelen tot stand komt. Als laatste schrijft de wet voor dat een overheidswerkgever jaarlijks de uitvoering van het integriteitsbeleid verantwoordt en dit openbaar maakt.

1.2 Ontwikkelingen

Vorig jaar brachten we een eerste integriteitsrapportage uit, over 2019. Hierin gaven wij aan welke integriteitszaken er speelden en waar onze actiepunten voor het jaar 2020 lagen. Zo stelde de organisatie zich open naar de 'buitenwereld' en voldeden we aan onze wettelijke verplichting. Niet minder belangrijk is dat wij zo

ook inzicht verstrekten aan de interne organisatie over de stand van zaken. Op basis van de verzamelde gegevens hebben we over 2020 wederom een jaarverslag uitgebracht.

Net als in de rest van het land bracht de coronacrisis ook voor de provincie Zuid-Holland nieuwe uitdagingen met zich mee. Dit was op het gebied van integriteit niet anders. Waar we als organisatie integriteit vaak zien als iets dat zich op de werkvloer afspeelt, werkte het merendeel van onze medewerkers van maart t/m december 2020 thuis. Dit bracht verschillende uitdagingen met zich mee, zoals: hoe houden we zicht op welke zaken er spelen, weten medewerkers de juiste personen nog te vinden als er integriteitskwesties spelen en zijn er bepaalde integriteitskwesties die minder of juist meer spelen nu we digitaal werken?

Daarnaast kreeg het thema weerbaarheid tegen ondermijning, dat verbonden is met integriteit, een belangrijke plaats in de organisatie. Dit geldt zowel voor weerbaarheid op het bestuurlijke als op het ambtelijke niveau. De komende jaren voeren we op dit terrein activiteiten uit waarbij we ons er vooral op richten medewerkers bewust en handelingsbekwaam te maken op dit thema.



1.3 Afbakening

Provinciale Staten, Gedeputeerde Staten en de ambtelijke organisatie besteden aandacht aan integriteit. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de gedragscode die is opgesteld voor volksvertegenwoordigers, bestuurders en de ambtelijke organisatie. In voorliggende rapportage gaan we alleen in op de ambtelijke integriteit van de provincie Zuid-Holland. Het jaarrapport integriteit geeft inzicht in het gevoerde integriteitsbeleid, zowel kwantitatief als kwalitatief. Met deze rapportage integriteit 2020 voldoet de provincie Zuid-Holland aan haar eerdergenoemde wettelijke verplichting, maar bovenal aan haar eigen wens om zowel de medewerkers als de buitenwereld te laten zien hoe het ervoor staat bij de provincie als het de integriteit van haar eigen handelen betreft.

In de volgende hoofdstukken zet de provincie haar visie op integriteit uiteen. Met het rapport licht de provincie meldpunten en procedures voor integriteit toe, zet zij de uitvoeringsactiviteiten van het genoemde jaar op een rijtje, geeft zij inzicht in de integriteitsmeldingen en de afhandeling daarvan, verantwoordt zij zich over het gevoerde integriteitsbeleid en benoemt zij actiepunten voor het komende jaar.



2. Visie ambtelijke organisatie op integriteit

Ook in coronatijd is de provincie Zuid-Holland met integriteit aan de slag gegaan. De visie van de organisatie is daardoor niet veranderd. De nota 'integriteit is van ons allemaal' beschrijft de visie van de organisatie op integriteit en licht de meldpunten voor vermoedens van integriteitsschendingen en de procedures uitgebreid toe. Ook beschrijft deze nota alle regelingen, wettelijke verplichtingen en afspraken. De nota beschrijft de visie van de ambtelijke organisatie als volgt:

2.1 Definitie

De provincie Zuid-Holland ziet integriteit in de eerste plaats als een persoonlijke eigenschap: hanteer je algemeen aanvaarde sociale en ethische normen?

Daarnaast gaat het over hoe je handelt en je gedraagt en de morele kwaliteit daarvan. De Ambtenarenwet verwoordt integriteit als 'goed ambtelijk handelen,' wat de provincie uiteraard onderschrijft. Behalve als een persoonlijke eigenschap ziet de provincie integriteit ook als een indicator voor hoe betrouwbaar de organisatie is.

We onderscheiden zakelijke en sociale integriteit.

- Zakelijke integriteit omvat thema's als fraude, corruptie en chantage. Dit gaat over hoe je omgaat met informatie, of je geschenken en giften aanneemt, of je uitnodigingen voor lunches, diners en recepties, etc. accepteert. Denk ook aan diefstal, inclusief het zonder toestemming meenemen van (al afgeschreven) provinciale eigendommen en aan ondermijnende activiteiten.

- Sociale integriteit gaat over ongewenst gedrag. Denk aan pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld.

2.2 Kernwaarden

De provincie Zuid-Holland heeft een aantal kernwaarden voor integer handelen geformuleerd. Deze kernwaarden zijn dienstbaarheid, professionaliteit, onafhankelijkheid, verantwoordelijkheid, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid. Deze waarden vormen een breed en soms abstract kader voor het ethisch handelen van medewerkers binnen de organisatie. Ze geven aan hoe onze organisatie wil werken en vormen het achterliggende gedachtegoed waarop de normen gebaseerd zijn. Regels en procedures vormen de basis die in de dagelijkse praktijk het integer handelen bevorderen. Uiteindelijk is integriteit een zaak van onze bedrijfscultuur. Een cultuur waarbinnen we met regelmaat integriteit en de dilemma's van en binnen het werk met elkaar bespreken. Een cultuur waarbinnen iedereen zich veilig voelt om zaken te bespreken en collega's aan te spreken op gedrag.

3. Bespreken en melden

Binnen en buiten de organisatie zijn er verschillende ingangen om integriteit bespreekbaar te maken en vermoedens van integriteitsschendingen te melden. De nota 'Integriteit is van ons allemaal' beschrijft ook de escalatieladder die uitgebreid toelicht hoe je (het vermoeden van) een integriteitsschending kunt melden en bespreken.

In de onderstaande alinea's schetsen we een kort overzicht van de verschillende meldpunten en procedures die we in gang zetten rondom het melden van het vermoeden van een integriteitsschending. Op dit moment passen we de meldprocedures en de stroomschema's aan als gevolg van dat actiepunt in de rapportage van 2019.

3.1 Bespreken van dilemma's over integriteit

De provincie Zuid-Holland stimuleert medewerkers om dilemma's over integriteit met collega's te bespreken. Dit is bijvoorbeeld een belangrijk advies aan de medewerkers voor, tijdens en na het spelen van het dilemmaspel. Ook is het bespreken van integriteit een verplicht onderdeel van het jaarlijkse Goede Gesprek tussen leidinggevende en medewerker. Daarnaast kunnen medewerkers vermoedens van integriteitsschendingen bespreken met één van de vertrouwenspersonen, die geheimhouding hebben, of met een leidinggevende. Ook kunnen medewerkers de situatie bespreken met een personeelsadviseur, een lid van het opgaveteam van P&O dat zich bezighoudt met integriteit en met een bedrijfsmaatschappelijk werker.

3.2 Melden van het vermoeden van een misstand

Een vermoede misstand is een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een gevaarlijke, immorele of illegale praktijk op het werk, waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Bij een vermoede misstand kan een

medewerker een vertrouwenspersoon of een adviseur van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen en advies inwinnen.

De medewerker meldt een vermoede misstand in eerste instantie intern: bij een leidinggevende of een vertrouwenspersoon. Wanneer een medewerker een vermoede misstand bij een vertrouwenspersoon of een leidinggevende meldt, dan zal deze dit zonder uitstel melden bij de provinciesecretaris.

Volgens de regeling geeft de provinciesecretaris een onafhankelijke en onpartijdige onderzoeker de opdracht de vermoede misstand te onderzoeken, tenzij de vermoede misstand niet gebaseerd is op redelijke gronden of als op voorhand duidelijk is dat de melding geen betrekking heeft op een vermoede misstand met grootschalige maatschappelijke impact. In beide gevallen wordt de melder hiervan op de hoogte gesteld.

3.3 Melden van het vermoeden van een zakelijke integriteitsschending

Bij vermoedens van integriteitsschendingen van zakelijke aard kunnen medewerkers advies en bijstand krijgen van de vertrouwenspersoon. Iedere leidinggevende binnen de organisatie in een hiërarchisch hogere positie of een vertrouwenspersoon zijn meldpunt voor een vermoeden van integriteitsschendingen. Als een medewerker anoniem wenst te blijven in het melden van een vermoeden, kan de melder bij de



vertrouwenspersoon anoniem melding maken van het vermoeden van een integriteitsschending. De vertrouwenspersoon zet in overleg met de medewerker de melding voor verder onderzoek door naar een leidinggevende of de provinciesecretaris. In overleg met de melder en betrokkene(n) onderzoekt de leidinggevende zelf de melding, of probeert deze samen met de afdeling P&O op te lossen. Als dit onderzoek niet tot een bevredigende oplossing leidt of de zaak toch te zwaarwegend blijkt, wordt de zaak voorgelegd aan de provinciesecretaris.

De provinciesecretaris kan beslissen om over te gaan tot een onderzoek of goed beargumenteerd besluiten om geen onderzoek te doen. De Eenheid Audit en Advies (EAA) kan het onderzoek verrichten, maar indien gewenst kan ook een extern bureau het onderzoek uitvoeren.

Bij een correcte afhandeling van het onderzoek en de melding hoort de medewerker volledig op de hoogte te worden gesteld van de uitkomst.

3.4 Indienen van een klacht over ongewenst gedrag (sociale integriteit)

Als iemand een sociale integriteit schendt (ongewenst gedrag) of hiervan een vermoeden heeft, dan kunnen medewerkers zich richten tot een vertrouwenspersoon of een leidinggevende. Wellicht kan een vertrouwenspersoon of leidinggevende de situatie al in een vroeg stadium oplossen. Is dit niet het geval, dan zal de melding verder onderzocht worden, in veel gevallen door de leidinggevende in samenwerking met de afdeling P&O.

Als de medewerker niet tevreden is met de uitkomst van het onderzoek, kan de medewerker een klacht over het ongewenst gedrag indienen bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOOG), waar de provincie bij is aangesloten. Hierbij kan de medewerker zich eventueel laten ondersteunen door de vertrouwenspersoon.





4. Uitvoerings-activiteiten 2020

In het jaar 2020 heeft de provincie Zuid-Holland een aantal activiteiten ondernomen om goed ambtelijk (integer) handelen te bevorderen. Hieronder staan deze activiteiten op een rijtje.

Eed en belofte

Nieuwe medewerkers bij de provincie leggen binnen twee maanden na indiensttreding de eed of belofte af. De eed of belofte leg je ten overstaan van de provinciesecretaris af in aanwezigheid van een aangewezen getuige. Dit is meestal de direct leidinggevende. Externe medewerkers, die geen eed of belofte afleggen, tekenen een integriteitsverklaring.

In 2020 waren er acht bijeenkomsten waarin 142 medewerkers de eed en belofte aflegden. Drie van deze bijeenkomsten aan het begin van het jaar waren in het provinciehuis. De overige vijf waren vanwege het coronavirus digitaal.

Dilemmaspel integriteit

Het dilemmaspel is een kaartspel met diverse dilemma's op het terrein van zakelijke en sociale integriteit. Elke speelkaart heeft een dilemma dat een aantal spelers bespreekt in groepen van maximaal acht deelnemers. Het spel leidt tot discussie en uitwisseling van standpunten en inzichten. De deelnemers bespreken dilemma's en bieden elkaar ook een breed repertoire aan handelingsperspectieven. De universele waarheid bestaat immers niet en er blijkt een scala aan mogelijkheden te zijn hoe om te gaan met integriteitsdilemma's.

Om het dilemmaspel te spelen is een pool opgezet van twaalf facilitators vanuit diverse afdelingen van de organisatie. Het spel biedt de facilitators ruimte om aandacht te besteden aan de regelgeving en de deelnemers raken bekend met het integriteitsbeleid van de provincie en delen daarbij hun ervaringen of reacties. Het spel richt zich op bewustwording, handelingsperspectief en kennis.

Als gevolg van Corona en thuiswerken is gestart met de aanschaf en ontwikkeling van een digitaal dilemmaspel. Dit vindt in 2021 haar vervolg. Daarnaast wordt het spel, naast een update van dilemma's, uitgebreid met dilemma's die het thema weerbaarheid tegen ondermijning aan bod laten komen.

Normaliter spelen we dit spel tijdens introductiedagen om medewerkers op een ontspannen manier kennis te laten maken met het belang van integriteit en kwesties die hierom kunnen spelen. Vanwege de coronacrisis is het spel in 2020 helaas minder vaak gespeeld en enkel tijdens de fysieke bijeenkomsten in januari en maart aan bod gekomen.

Er waren wel bijeenkomsten voor een groep stagiairs en voor de leden van de ondernemingsraad.

Het dilemmaspel is in 2020 in totaal vier keer fysiek gespeeld en daarmee bereikten we 70 medewerkers.

Adviseren

Het opgaveteam integriteit van de afdeling P&O heeft een aantal belangrijke rollen. Denk aan de adviesrol aan managers, medewerkers en collega's van de afdeling P&O. Het opgaveteam ondersteunt personeelsadviseurs bij hun adviserende rol bij integriteitszaken in de organisatie met een casusoverleg, waar ook arbeidsjuristen bij zijn betrokken. Daarnaast adviseert het team samen met arbeidsjuristen de afdeling bestuur over hoe de verordening rechtspositie bestuur op te stellen en bij aanpassing aan de bestuurlijke gedragscode integriteit. Het opgaveteam werkt met deze afdeling ook nauw samen op het terrein van weerbaarheid tegen ondermijning.

Het team levert ook een bijdrage aan het IPO integriteitsnetwerk, waarin men interprovinciaal kennis uitwisselt en elkaar van advies voorziet.

Vertrouwenspersoon

Momenteel zijn er drie interne vertrouwenspersonen en een externe vertrouwenspersoon. In het jaar 2020 hebben twee wervingsprocedures plaatsgevonden te weten:

- één interne vertrouwenspersoon
- één externe vertrouwenspersoon

De procedures waren in samenwerking met de zittende vertrouwenspersonen, de OR en de provinciesecretaris.

Overleg medezeggenschap

Voor het effect en draagvlak van integriteitsbeleid binnen de organisatie is het belangrijk goed samen te werken met de OR. Met de oude OR werkten we goed en intensief samen en hadden we één fysiek en één digitaal overleg. Tijdens die laatste bijeenkomst namen we tevens afscheid van de oude OR-leden omdat er in 2020 OR-verkiezingen zijn geweest en vroegen we hen om te zorgen voor een overdrachtsdocument voor de nieuwe OR. Met de nieuwe OR hebben we nog geen overleg gevoerd.

Intern netwerk integriteit

Een voordeel van meerdere organisatieonderdelen die betrokken zijn bij integriteit is dat daardoor een breed draagvlak bestaat voor het onderwerp in de organisatie. Een nadeel is echter dat er geen overzicht is van iedereen die ermee bezig is. Dat leidde tot een roep om betere



onderlinge samenwerking en informatie-uitwisseling en we kozen ervoor om een integriteitsnetwerk te vormen.

Sinds 2018 bestaat dit interne integriteitsnetwerk uit ongeveer twintig vertegenwoordigers/collega's van zeven verschillende afdelingen:

- Bestuur
De afdeling Bestuur is binnen de organisatie verantwoordelijk voor de ondersteuning van Gedeputeerde Staten bij zaken rond integriteit. Denk daarbij aan het opstellen van een verordening rechtspositie van het bestuur en onderhoud van de bestuurlijk gedragscode integriteit. Daarnaast is er bij de afdeling onder bureau Beleidscoördinatie en advies een Team Bibob. Dit team doet voor de gehele organisatie de Bibob-onderzoeken (gevraagd en ongevraagd). Bibob vindt zijn grondslag in de 'Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur' en binnen bureau Kabinet is er een programmteam dat ondermijning onder haar hoede heeft als het gaat om de eigen beleidskracht en ondersteuning burgemeesters.



- **Financiën en Juridische zaken**

De afdeling is verantwoordelijk voor de jaarlijkse controle van de financiën door de accountant. De accountant rapporteert ook op (zakelijke) integriteit.

- **Informatisering en Automatisering**

Deze afdeling is mede verantwoordelijk voor dataveiligheid en het op integere wijze omgaan met de door de provincie verstrekte digitale middelen zoals laptops en mobiele telefoons.

- **Facilitaire Zaken**

De afdeling Facilitaire Zaken organiseert de beveiliging en is mede daardoor toegetreden tot het netwerk. Daarnaast fungeert de afdeling merendeels als eerstelijns organisatieonderdeel en levert direct diensten aan de medewerkers. Hierdoor worden zij ook direct geconfronteerd met het gedrag van de medewerkers.

- **Personeel en Organisatie**

Bij P&O is het opgaveteam integriteit ondergebracht. Het opgaveteam is verantwoordelijk voor onderhoud en ontwikkeling van beleid, stimuleren van bewustwording binnen de organisatie en advisering. De personeelsadviseurs en juristen ondersteunen de organisatie bij (individuele) integriteitszaken.

- **Eenheid Audit en Advies**

Het naleven van de basisbeginselen voor integriteit is voor de onderzoekers van de EAA één van de dragers onder een volwassen en hedendaagse organisatie. In een dergelijke organisatie ligt de nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers, wat met zich meebrengt dat ze veel handelingsruimte hebben. Om deze handelingsruimte niet tot een ongewenst niveau door te laten groeien, bieden kaders en basisbeginselen voor integriteit een houvast voor de organisatie en haar medewerkers. Jaarlijks worden in een aantal onderzoeken van de EAA aspecten van integriteit meegenomen, waardoor deze punten tijdens de uitvoering van het onderzoek belicht worden. Daarnaast voert de EAA preventieve onderzoeken uit naar integriteit binnen onze organisatie. Deze onderzoeken zijn met name gericht op het meten van de bekendheid van medewerkers met integriteitsregels en het door middel van een specifieke onderzoeksaanpak onder de aandacht brengen van het belang van integriteit. Als onderzoeksaanpak kiest de EAA dan regelmatig voor een organisatiebrede enquête. In 2020 heeft de EAA geen preventief onderzoek naar integriteit uitgevoerd. Voor 2021 is een onderzoek naar 'nevenfuncties' in de programmering opgenomen.





- **Communicatie**

De afdeling Communicatie ondersteunt het opgaveteam integriteit bij communicatie over integriteit in de organisatie. Dit betreft interviews, samenstellen en redigeren van belangrijke berichten en publicaties op het intra- en internet.

Ook nemen deel:

- een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad;
- een vertrouwenspersoon;
- de functionaris voor gegevensbescherming.

Deze laatste is vanuit de rol van bescherming van persoonsgegevens toezichthouder op het integer omgaan van persoonlijke informatie in het kader van de privacywet (AVG).

In 2020 kwam het netwerk eenmaal fysiek bij elkaar rond de jaarrapportage 2019. Daarnaast wisten zij elkaar gedurende het jaar op individuele basis goed te vinden, dankzij het netwerk. Het is zinvol om te evalueren wat collectief bindt en van daaruit te bekijken hoe een en ander het best te organiseren.

Overzicht integriteitsmeldingen

In 2020 onderzochten we één vermoeden van sociale integriteitsschending, één vermoeden van een zakelijke integriteitsschending en één melding in het kader van de regeling melden vermoedens van een misstand (zie hoofdstuk 5 voor details). Drie meldingen in het totaal.

Interprovinciale uitwisseling

In 2020 heeft de interprovinciale uitwisseling redelijk stil gelegen. In 2020 is een aparte IPO-Teamsgroep opgericht. Daarnaast is ook een interprovinciaal netwerk weerbaarheid en aanpak ondermijning gestart. Dat netwerk is 2 keer bij elkaar geweest en daarbij is veel aandacht besteed aan de invulling van de rol die de provincie als midden bestuur en de CdK als rijksheer heeft bij het bevorderen van weerbaar bestuur én organisatie.

Nevenwerkzaamheden

In 2020 publiceerden we de nevenfuncties van medewerkers met een schaal 14 of hoger en waaraan Gedeputeerde Staten beperkingen hebben opgelegd, op de website van de provincie.

Beleidsontwikkeling

We zijn gestart met aanpassen van de nota 'integriteit is van ons allemaal' op wijzigingen in de Arbowet in relatie tot de begrippen agressie en geweld. We zijn ook gestart met het beter positioneren van het onderwerp ondermijning in de nota. Daarnaast zijn we gestart met verbetering en optimalisering van alle meldprocedures en afhandeling daarvan.

Communicatie

In 2020 besteedde de provinciesecretaris in een goed bezochte Webinar uitgebreid aandacht aan integriteit. Aanleiding was het verschijnen van de jaarrapportage integriteit 2019.

Bij het Webinar waren ook een vertrouwenspersoon en een beleidsmedewerker van het opgaveteam betrokken.

Kennisbijeenkomsten

De Dag van de integriteit ging helaas niet door en ook andere bijeenkomsten op dit terrein zijn geannuleerd vanwege de onmogelijkheid om fysiek bij elkaar te komen en een en ander digitaal te organiseren.



5. Verantwoording over het gevoerde integriteitsbeleid

Ondanks het feit dat de provincie Zuid-Holland haar uiterste best doet integer gedrag te bevorderen en integriteitsschendingen te voorkomen, komen (vermoedens van) integriteitsschendingen voor. In dit hoofdstuk volgt een overzicht van de meldingen. Voor het jaar 2020 geldt dat, hoogstwaarschijnlijk door de coronacrisis, de meldingen ten opzichte van 2019 behoorlijk zijn gedaald. Ook bij de vertrouwenspersonen is het aantal gesprekken ten opzichte van de cijfers in 2019 gedaald, met name in eerste helft van 2020.

Meldingen, onderzoeken en gesprekken integriteit

Regeling melden vermoedens van een misstand

De regeling heeft een eigen pagina op het intranet voor alle interne en externe medewerkers. De pagina licht de regeling toe en verwijst naar de nota 'Integriteit is van ons allemaal' en de regeling zelf, die als bijlage is opgenomen bij de cao. Ook de nota gaat uitgebreid in op de regeling.

De regeling is onderdeel van het takenpakket van de vertrouwenspersonen en zij zijn samen met leidinggevenden ook meldpunt voor een vermoeden van een misstand.

Vooraf tijdens het spelen van het dilemma spel hebben we ruim aandacht besteed aan de regeling en de procedure.

In 2020 is er één vermoeden van een misstand gemeld. Het betrof een vermoeden van een ambtsdelict in combinatie met machtsmisbruik. Bij nader onderzoek bleek het een arbeidsconflict te zijn. *Zie tabel 1 hieronder.*

Melding vermoeden schending zakelijke integriteit

Het afgelopen jaar was er één melding van een vermoeden van een schending van zakelijke integriteit. Het betrof een vermoeden van een schending van het Berijdersprotocol, privégebruik van een dienstauto. Bij nader onderzoek is een schending vastgesteld. *Zie tabel 1 hieronder.*

Melding vermoeden schending sociale integriteit

Het afgelopen jaar was er één melding van een vermoeden van een schending van sociale integriteit. Het betrof een vermoeden van een schending van sociale veiligheid op de werkvloer, agressief gedrag. Deze melding gaf aanleiding tot de inzet van een cultuurtraject. *Zie tabel 1 hieronder.*

Meldingen bij het LKOG

In het jaar 2020 kwamen er geen meldingen binnen bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst gedrag.

Jaar	Opdrachtgever	Omschrijving schending/melding	Object onderzoek	Bevindingen	Gevolg	Extern bureau
2020	Afdelingshoofd	Klacht en signalen van medewerkers over sociale veiligheid op de werkvloer.	Agressief gedrag	Cultuur binnen het team niet zoals gewenst	In overleg met klager en medewerkers die een signaal hebben afgegeven, is een oplossing gevonden om de situatie te verbeteren. Binnen het betreffende team is een coach ingezet om de cultuur bespreekbaar te maken en hier gericht op te interveniëren.	n.v.t.
2019/ 2020	Afdelingshoofd	Mogelijke schending Berijdersprotocol dienstauto	Privégebruik dienstauto op basis van onverklaarbare ritten door gebruiker. Dit kwam naar boven bij een steekproef door de afdeling Facilitaire Zaken	Op basis van verklaringsgesprek tussen manager, betrokkene en de adviseur P&O is de conclusie dat er sprake is van privégebruik	Op basis van procedure is in overleg met jurist en provinciesecretaris een formele waarschuwing en boete opgelegd.	n.v.t.
2020	Directeur	Melding in het kader van de regeling melden vermoeden van een misstand (klokkenluidersregeling)	Machtsmisbruik en ambtsdelict	Na onderzoek bleek de zaak van arbeidsrechtelijke aard te zijn, die haar oorsprong vond in de weigering van een dienstopdracht.	De melder is akkoord gegaan met de onderzoeksresultaten en het tijdelijke arbeidscontract is niet verlengd.	n.v.t.

Tabel 1 Meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen in 2020

Man	Vrouw	Integriteit	Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Arbeidsconflict	Onveiligheid	Advies algemeen
5	7	0	5	0	3	1	3

Tabel 2 Gesprekken met vertrouwenspersonen in 2020.



Onderzoeken

Jaarlijks neemt de Eenheid Audit en Advies (EAA) in een aantal onderzoeken aspecten van integriteit mee (regels, procedures en basisbeginselen van integriteit zoals beschreven in de nota 'integriteit is van ons allemaal'). Daarnaast voert de EAA preventieve onderzoeken uit naar integriteit binnen onze organisatie. Deze onderzoeken richten zich met name op het meten van de bekendheid van medewerkers met integriteitsregels en brengen het belang van integriteit door een specifieke onderzoeksaanpak onder de aandacht. Als onderzoeksaanpak kiest de EAA regelmatig voor een organisatiebrede enquête. In 2020 heeft de EAA geen preventief onderzoek naar integriteit uitgevoerd.

Wet Bibob

De wet Bibob zorgt ervoor dat de provincie de integriteit en fraudegevoeligheid van aanvragers van vergunningen en financiële partners kan toetsen. In het jaar 2020 heeft de afdeling Bestuur 453 "open bronnen" onderzoeken" uitgevoerd naar de integriteit of financiële stabiliteit van rechtspersonen of natuurlijke personen voor overheidsopdrachten/aanbestedingen, subsidieverstrekkings, vergunningverlening en vastgoedtransacties. In ongeveer 15% van de gevallen hadden deze onderzoeken negatieve consequenties en zijn voorschriften of randvoorwaarden vastgelegd.

Naast de "open bronnen onderzoeken" zijn ook 69 Bibob onderzoeken uitgevoerd. Deze onderzoeken leidden in twee gevallen tot adviesaanvragen bij het Landelijk Bureau Bibob. In 2019 hebben we van één onderneming de vergunning ingetrokken en geweigerd op grond van de Wet Bibob. De onderneming heeft tegen deze zaak hoger beroep aangetekend.

Van twee ondernemingen vorderden we op grond van de Wet Bibob de subsidie terug. Beide bedrijven tekenden bezwaar aan. Van één bedrijf is het bezwaar ongegrond verklaard. Van het andere bedrijf loopt de bezwaarprocedure nog. Ook deden we in één geval aangifte bij de politie in verband met valsheid in geschrifte.

Vertrouwenspersonen

Het afgelopen jaar hebben er 12 gesprekken plaatsgevonden met vertrouwenspersonen, met wisselende inhoud. In tabel 2 staan de gespreksonderwerpen van de gesprekken met vertrouwenspersonen over het jaar 2020 benoemd.

Vergeleken met het jaar 2019 is er een daling in het aantal gesprekken (12 gesprekken in 2020 tegenover 26 gesprekken in 2019). Vooral in de eerste helft van 2020 is een sterke daling te merken. De vertrouwenspersonen geven aan dat de verwachting is dat dit te maken heeft gehad met de komst van de coronacrisis en de daaraan verbonden verplichting tot thuiswerken. Momenteel is er onvoldoende zicht op of de medewerkers de vertrouwenspersoon minder goed weten te vinden doordat men thuiswerkt of dat er simpelweg minder zaken spelen waarmee medewerkers naar de vertrouwenspersonen gaan. Wel is het aantal meldingen na september weer toegenomen t.o.v. het eerste deel van 2020. Mogelijk heeft ook de Webinar integriteit bijgedragen aan deze toename.

Ondermijning

De uitkomsten van de QuickScan 'Weerbaarheid bij Ondernijning provincie Zuid Holland' (2019) door het RIEC Den-Haag & RIEC Rotterdam (RIEC is Regionaal Informatie en Expertise Centrum) zijn in 2020 gedeeld met Gedeputeerde Staten en het Concernteam. Deze hebben gevraagd om een opdrachtbeschrijving Weerbaar bestuur en organisatie Zuid-Holland. De uitwerking daarvan is een programmatische aanpak met als doel de weerbaarheid van bestuur en organisatie te vergroten. Met het programma bevorderen we bewustwording van risico's en organiseren we handelingsperspectief. We breiden de bestaande activiteiten die we ondernemen op basis van het integriteitsbeleid uit en stimuleren het gebruik van Bibob. In vervolg op de scan van het RIEC heeft het Verweij Jonker instituut onderzoek gedaan naar welke vormen van ondernijning (trends en ontwikkelingen) de provinciale organisatie - in verband met het eigen handelen - kan verwachten in de komende vijf jaar en hoe we de organisatie daartegen kunnen beschermen. We gebruiken de uitkomsten van dit onderzoek en de informatie en best-practises uit het interprovinciaal netwerk Weerbaarheid/ aanpak ondernijning en in RIEC verband om in 2021 het programma verder vorm te geven.

6. Actiepunten

6.1 Uitvoering actiepunten rapportage 2019

1. Regelmatiger uitvragen vermoedens van integriteitsschendingen

In 2020 hebben we eenmaal uitgevraagd. Daarnaast is integriteit als vast onderwerp opgenomen in het verbetertraject van het Goede Gesprek.

Eind 2020 kwamen we op het idee voor een centraal integriteitspunt in de organisatie waar integriteitsmeldingen zullen worden geregistreerd en de afwikkeling ervan gemonitord. Dit punt kan ook fungeren als advies-, informatie- en communicatiepunt.

2. Werkbelevingsonderzoek (WBO)

In 2021 bekijken we de uitkomsten van het WBO 2020 in het licht van de afdelingsplannen. De uitkomsten van de vragen over integriteit laten globaal overigens dezelfde daling zien als de daling van de meldingen in 2020 ten opzichte van 2019.

3. Aanpak huftergedrag

In 2020 ontwikkelden we samen met betrokken afdelingen een plan om ongewenst collegiaal gedrag aan te pakken. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt in de facilitering van de 'slachtoffer' (versterken van hun weerbaarheid) van dit gedrag en de aanpak van de 'veroorzakers'. In 2021 voeren we dit plan uit.

4. Beter beschrijven van de meldprocedures

In 2020 zijn we hiermee gestart en in 2021 verbeteren we via een klantreis de procedures. Een belangrijk onderdeel daarbij vormt het in te richten centrale integriteitspunt, van waaruit we meldingen zullen registreren en monitoren.

5. Workshop Integriteit ontwikkelen

Na analyse van het gebruik van het dilemmaspel besloten we om dit spel te blijven inzetten voor zowel bewustwording als training van teams. Met de ontwikkelaar spreken we over de verlenging van de licentie op het gebruik van het fysieke spel en de inzet van een digitale variant.

6.2 Actiepunten rapportage 2020

De verantwoording over het gevoerde integriteitsbeleid leverde een aantal acties op die we hieronder toelichten.

1. Voortgaande actie op de actiepunten uit de rapportage 2019

Zie hierboven.

2. Extra aandacht voor bewustwording rond ondermijning

We voegen ondermijningsdilemma's aan het fysieke en digitale dilemmaspel toe. We passen ook de nota 'integriteit is van ons allemaal' aan op het onderwerp ondermijning. Daarnaast gaan we op maat investeren in kennisvermeerdering en bewustwording van medewerkers via voorlichting, trainingen en workshops, al dan niet door onszelf georganiseerd of door



gebruik te maken van het aanbod van partijen met wie wij samenwerken.

Ook zullen we de werkinstructie Bibob herzien en toegankelijker maken zodat medewerkers Bibob vaker worden benut, waardoor we ervoor zorgen dat checks plaatsvinden voordat er besluitvorming plaatsvindt.

3. Onderhoud interne integriteitsnetwerk

De individuele leden van het interne netwerk weten elkaar goed te vinden en werken nauw samen. We kijken nog naar de rol en het belang van collectieve bijeenkomsten.

4. Digitaal vergaderen

Tijdens de Webinar en de reacties die we daarop ontvingen kwam het onderwerp 'negeren', 'niet uitnodigen' en 'vermijden' als reactie van de medewerkers. Daar moeten we scherp op worden en aandacht voor hebben. Dat doen we onder meer door deze onderwerpen op te nemen in de relevante (deel)opdrachten binnen de opdracht Onze Werkgemeenschap.

5. Rapportage samen laten lopen met de jaarrekening

De komende jaren willen we het plannen, het opstellen en het uitbrengen van de rapportage meer samen laten lopen met de controle op de jaarrekening. We willen de planning van de rapportage stroomlijnen met het werk van de accountant zodat we in maart al een concept van de integriteitsrapportage kunnen hebben.

Toegankelijkheidsrapport

Bestandsnaam: 02507 PZH Rapport Integriteit 2020_WEB.pdf

Rapport gemaakt door: Marc Tobé

Bedrijf: Ontwerpwerk

[Persoonlijke gegevens en bedrijfsgegevens van het dialoogvenster Voorkeuren > Identiteit.]

Overzicht

Er zijn geen problemen aangetroffen in dit document.

- Handmatige controle vereist: 0
- Goedgekeurd na handmatige controle: 2
- Afgekeurd na handmatige controle: 0
- Overgeslagen: 1
- Goedgekeurd: 29
- Mislukt: 0

Gedetailleerd rapport

Document

Naam van regel	Status	Beschrijving
Machtigingsmarkering voor toegankelijkheid	Goedgekeurd	De markering voor toegankelijkheid moet worden ingesteld
PDF-bestand met alleen afbeeldingen	Goedgekeurd	Document is geen PDF-bestand dat alleen bestaat uit een afbeelding
PDF-bestand met codes	Goedgekeurd	Document is PDF-bestand met codes
Logische leesvolgorde	Goedgekeurd na handmatige controle	Documentstructuur biedt een logische leesvolgorde
Primaire taal	Goedgekeurd	De teksttaal is opgegeven
Titel	Goedgekeurd	Documenttitel wordt weergegeven in de titelbalk
Bladwijzers	Goedgekeurd	Bladwijzers aanwezig in grote documenten
Kleurcontrast	Goedgekeurd na handmatige controle	Document bevat correcte kleurcontrasten

Pagina-inhoud

Naam van regel	Status	Beschrijving
Gecodeerde inhoud	Goedgekeurd	Alle pagina-inhoud bevat code
Gecodeerde annotaties	Overgeslagen	Alle annotaties bevatten code
Tabvolgorde	Goedgekeurd	Tabvolgorde is consistent met structuurvolgorde
Tekencodering	Goedgekeurd	Er is een betrouwbare tekencodering
Gecodeerde multimedia	Goedgekeurd	Alle multimediaobjecten bevatten code
Schermflikkering	Goedgekeurd	Pagina veroorzaakt geen schermflikkering
Scripts	Goedgekeurd	Geen ontoegankelijke scripts
Reacties met tijdslimiet	Goedgekeurd	Pagina vereist geen reacties met tijdslimiet
Navigatiekoppelingen	Goedgekeurd	Navigatiekoppelingen zijn niet herhaald

Formulieren

Naam van regel	Status	Beschrijving
Gecodeerde formulervelden	Goedgekeurd	Alle formulervelden bevatten code
Veldomschrijvingen	Goedgekeurd	Alle formulervelden hebben een omschrijving

Alternatieve tekst

Naam van regel	Status	Beschrijving
Alternatieve tekst voor figuren	Goedgekeurd	Alternatieve tekst vereist voor figuren
Geneste alternatieve tekst	Goedgekeurd	Alternatieve tekst die nooit zal worden gelezen
Gekoppeld aan inhoud	Goedgekeurd	Alternatieve tekst moet zijn gekoppeld aan inhoud
Annotatie wordt verborgen	Goedgekeurd	Alternatieve tekst mag de annotatie niet verbergen
Alternatieve tekst voor overige elementen	Goedgekeurd	Overige elementen die alternatieve tekst vereisen

Tabellen

Naam van regel	Status	Beschrijving
Rijen	Goedgekeurd	TR moet een onderliggend item van Table, THead, TBody of Tfoot zijn
TH en TD	Goedgekeurd	TH en TD moeten onderliggende items zijn van TR
Koppen	Goedgekeurd	Tabellen moeten koppen bevatten
Regelmaat	Goedgekeurd	Tabellen moeten hetzelfde aantal kolommen per rij bevatten en hetzelfde aantal rijen per kolom
Overzicht	Goedgekeurd	Tabellen moeten een samenvatting bevatten

Lijsten

Naam van regel	Status	Beschrijving
Lijstitems	Goedgekeurd	LI moet een onderliggend item van L zijn
Lbl en LBody	Goedgekeurd	Lbl en LBody moeten onderliggende items van LI zijn

Koppen

Naam van regel	Status	Beschrijving
Juiste insluiting via nesting	Goedgekeurd	Juiste insluiting via nesting

[Terug naar boven](#)