



provincie
Zuid-Holland



Integriteitsrapportage 2024

Krachtig Zuid-Holland



Integriteit

Factsheet 2024 2023

296
281 medewerkers
hebben het
dilemmaspel
gespeeld



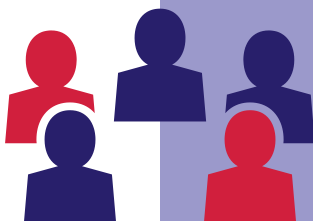
256
271 eed en beloftes
afgenomen



21
49 Bibob
onder-
zoeken

3
3 bijeenkomsten
IPO-netwerk
weerbaarheid/
ondermijning

15
11 bijeenkomsten
interne netwerk
integriteit
(weerbaarheid)



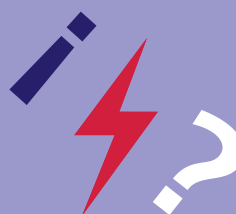
meldingen
vermoeden
integriteits-
schending

5
4



50
39

kwesties vertrouwenspersonen
waarvan (uitgesplitst naar onderwerp):

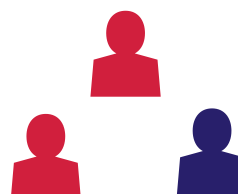


0
0

meldingen
vermoeden
van misstand

6	4	17	2	4	4	9	4	50
Pesten	Seksuele Intimidatie	Intimidatie	Discriminatie	Agressie en geweld	Zakelijke integriteit	(Dreigend) arbeidsconflict	Advies algemeen	Totaal

3 **5** bijeenkomsten
externe IPO-
netwerk
integriteits-
coördinatoren





Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Visie ambtelijke organisatie op ambtelijke integriteit	6
3	Activiteiten ter bevordering van integer handelen	8
4	Meldingen, onderzoeken en gesprekken	10
5	Actiepunten team ambtelijke integriteit vorig en komend jaar	16



Actiepunten 2025:

1. Bijdragen aan vernieuwing programma rond de ambtseed
2. Vernieuwing gedragscode ambtelijke integriteit
3. Update nota 'integriteit is van ons allemaal'
4. Bijdrage aan de meldprocedure bestuurlijke integriteit

1 Inleiding

Voor u ligt de jaarrapportage integriteit 2024 van de provincie Zuid-Holland. In deze jaarrapportage geven wij inzicht in de wijze waarop wij in 2024 uitvoering hebben gegeven aan ons integriteitsbeleid. Dit beleid is erop gericht integriteitsbewustzijn en goed ambtelijk handelen te bevorderen en zaken als belangenverstrengeling, discriminatie en misbruik van bevoegdheden te voorkomen.

We beschrijven de ontwikkelingen die speelden rondom integriteit en de activiteiten die zijn ingezet. Daarnaast wordt in deze rapportage een getalsmatige en inhoudelijke omschrijving van (vermoedens van) integriteitsschendingen gegeven. Ook wordt er een samenvatting gegeven van de activiteiten van de teams ambtelijke en bestuurlijke integriteit, het team Bibob, en de vertrouwenspersonen.

1.1 Samenvatting

De provincie Zuid-Holland heeft haar integriteitsbeleid stevig verankerd. Bij indiensttreding wordt ter gelegenheid van de ambtseed uitgebreide aandacht besteed aan het onderwerp en de bijzondere positie van de ambtenaar en de verantwoordelijkheden die dat met zich meebrengt. Daarnaast heeft de provincie kernwaarden geformuleerd die centraal staan in ons handelen als ambtenaar. Aanvullend op de geldende wet- en regelgeving zoals de Ambtenarenwet, de cao en het Personeelshandboek, is er een gedragscode ontwikkeld waarin de 'kaders' voor het handelen zijn geformuleerd. In 2024 is de nieuwe meldprocedure vastgesteld. Met deze vernieuwde meldprocedure dragen we bij aan het bevorderen van veiligheid en het versterken van onafhankelijkheid (voor een eerlijke en betrouwbare interne afhandeling van zaken). Niet minder belangrijk is dat er in de procedure ook een plaats is ingericht voor een

centraal meldpunt integriteit in de organisatie, dat per 11 november 2024 van start is gegaan. In paragraaf 3.3 gaan wij uitgebreider in op het meldpunt en de meldprocedure.

Desondanks staan wij als ambtenaren nog regelmatig voor integriteitsdilemma's, omdat de geldende regels niet altijd even duidelijk zijn of niet voor elke specifieke situatie voorschrijven welk handelen gepast is, en doen zich integriteitskwesties voor.

Formele meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen of misstanden zijn bij de provincie Zuid-Holland op één hand te tellen. In 2024 waren er vijf meldingen, één melding meer dan het jaar ervoor. Uit een informele benchmark van BZK uit 2019 blijkt dat gemiddeld 0,5 tot 1 procent van de medewerkers betrokken is bij een (vermoeden van een) integriteitsschending. De provincie Zuid-Holland ligt daar ver onder met vijf meldingen op een medewerkersbestand van 1.900 medewerkers met een vaste aanstelling: 0,26%. Daar staat tegenover dat P-managers, vertrouwenspersonen en HR Businesspartners gesprekken voerden met medewerkers over integriteitskwesties die in potentie integriteitsschendingen konden opleveren maar dat nog niet waren. Wanneer dit leidt tot een voor alle partijen bevredigende oplossing is deze ontwikkeling positief te noemen.

Hierbij nog aangetekend dat de organisatie in de afgelopen 5 jaar is gegroeid van iets meer dan 1600 medewerkers naar een aantal van 1900, wat een toename in gesprekken en kwesties kan verklaren.

We kunnen echter niet uitsluiten dat er sprake is van ondermelding. Ons medewerkersbestand vormt immers een afspiegeling van de samenleving en wat buiten gebeurt kan ook binnen gebeuren.

In hoofdstuk 4 gaan wij uitgebreider op de meldingen in.

1.2 Afbakening

Provinciale Staten (PS), Gedeputeerde Staten (GS) en de ambtelijke organisatie besteden aandacht aan integriteit. Deze jaarrapportage geeft inzicht in alleen het ambtelijke integriteitsbeleid. Hiermee voldoet de provincie Zuid-Holland aan haar wettelijke verplichting. En bovenal vervult zij de eigen wens om medewerkers en de buitenwereld te laten zien hoe het met de integriteit van haar eigen handelen staat.

In de volgende hoofdstukken zet de provincie haar visie op ambtelijke integriteit uiteen. Met de rapportage licht zij de meldpunten en de meldprocedure voor integriteit toe, zet zij de uitvoeringsactiviteiten op een rij, 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 ambtelijke integriteit

De provincie hecht grote waarde aan integer handelen en voert daarom een actief ambtelijk integriteitsbeleid. De nota 'Integriteit is van ons allemaal' beschrijft de visie op integriteit en licht de meldpunten voor vermoedens van integriteitsschendingen en de meldprocedure uitgebreid toe. Ook beschrijft deze nota alle regelingen, wettelijke verplichtingen en afspraken. Na het vaststellen van de nieuwe meldprocedure in april 2024 en de instelling van het meldpunt in november van 2024 is de noodzaak geboren om deze nota een update te geven. Dat zal in 2025 gebeuren.

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 ethisch handelen van medewerkers. Ze geven aan hoe onze organisatie wil werken en vormen het achterliggende gedachtegoed waarop de normen gebaseerd zijn.

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.

2.1 Definitie

We onderscheiden *sociale* en *zakelijke* integriteit en *misstanden*.

Sociale integriteit betreft ongewenst gedrag. Denk aan pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld. Voor meldingen of klachten op het terrein van ongewenst gedrag zijn wij ook aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG).

Zakelijke integriteit omvat thema's als fraude, corruptie, chantage, lekken van informatie en ondermijning. Dit gaat over hoe je omgaat met informatie, of je geschenken en giften aanneemt of uitnodigingen voor lunches, diners, recepties en dergelijke accepteert. Denk ook aan diefstal, inclusief meenemen van (al afgeschreven) provinciale eigendommen zonder toestemming, het niet juist registreren van verlof, werktijden en declaraties en aan ondermijnende activiteiten (vermenging van de onderwereld met de bovenwereld). Denk bijvoorbeeld aan betrokkenheid van ambtenaren bij witwassen van geld dat voortkomt uit criminele activiteiten.



Van *misstanden* is volgens de Wet bescherming klokkenluiders sprake als het maatschappelijk belang geraakt wordt, dus boven een persoonlijk conflict uitstijgt. Daarnaast moet er sprake zijn van een patroon of structureel karakter óf van een ernstige of omvangrijke handeling of nalatigheid. Bij een melding van een misstand wordt een procedure gevolgd die staat opgenomen in bijlage 2 van de cao provinciale sector, 'Regeling melden vermoedens van een misstand'.

2.2 Veilige werkcultuur

Regels, procedures en protocollen alléén zijn niet voldoende om een veilige werkomgeving te garanderen. Een veilige werkomgeving ontstaat alleen als deze verankerd is in de organisatiecultuur. Een cultuur waarbinnen op een gezonde manier wordt gecommuniceerd, medewerkers zich op hun gemak voelen om ideeën aan te dragen, feedback te geven en men met tact en respect met elkaar omgaat. Een cultuur die verantwoordelijkheid nemen aanmoedigt. Hierdoor voelen werknemers zich niet alleen verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun werk, maar ook voor hun gedrag. Daarnaast ligt er veel verantwoordelijkheid bij managers om ervoor te zorgen dat teamleden zich psychologisch veilig voelen.

Een veilige werkcultuur bevorderen vraagt om voortdurende afwegingen in complexe situaties, waarbij er niet altijd een eenduidige oplossing is. Er zijn veel situaties te bedenken die zich niet in protocollen laten vangen. Het is daarom belangrijk om gewenste en ongewenste omgangsvormen bespreekbaar te maken. Allereerst binnen de organisatie, maar leren van andere organisaties kan ook veel opleveren. Zo kan de organisatie opgedane kennis en ervaring over (on)gewenste omgangsvormen borgen.

Een veilige werkcultuur is een continu proces waarbij er altijd ruimte is voor verbetering. Zo merkten we al snel na vaststelling van de nieuwe meldprocedure en de instelling van het meldpunt dat de gedragscode, stammend uit 2016, ontoereikend is voor de huidige (werk)context. De gedragscode bevat weliswaar regels rond gedrag bij het aannemen van geschenken en giften, maar er ontbreken richtlijnen of afspraken over onderling gedrag, gedrag ten aanzien van de organisatie of ten aanzien van het werk. Het noodzaakt de organisatie om op korte termijn een nieuwe gedragscode op te stellen die bijdraagt aan een betere en veiligere werkomgeving, maar ook grenzen stelt aan gedrag of oproept tot gewenst gedrag.

3 Activiteiten ter bevordering van integer handelen

In 2024 heeft de provincie Zuid-Holland een aantal activiteiten ondernomen om goed ambtelijk (integer) handelen te bevorderen. Hieronder staan deze activiteiten op een rijtje.

Jaarlijks terugkerende activiteiten

3.1 Eed of belofte

Nieuwe medewerkers bij de provincie leggen in beginsel binnen twee maanden na indiensttreding de eed of belofte af. Dit gebeurt tegenover de provinciesecretaris, in aanwezigheid van een getuige, meestal de P-manager. Rondom de eed of belofte is een programma opgezet, waarin de nieuwe medewerkers worden meegenomen in de diverse aspecten van integriteit. Zo krijgen zij informatie over ambtelijke integriteit, de vertrouwenspersonen, de Wet open overheid (WOO), ondermijning, privacy en de Wet Bevordering Integriteitsbeoordelingen door het Openbaar Bestuur (Bibob). Externe medewerkers die geen eed of belofte afleggen, tekenen een integriteitsverklaring. In 2024 legden 261 medewerkers en 10 trainees de eed of belofte af.

3.2 Dilemmaspel

Het dilemmaspel is in 2024 in totaal door 296 medewerkers gespeeld. Dit voor ons op maat gemaakte spel met verschillende integriteitsdilemma's uit onze praktijk wordt gespeeld tijdens het

programma rondom de ambtseed. Daarnaast wordt het op verzoek decentraal in diverse teams gespeeld.

Nieuw in 2024

3.3 Meldprocedure

Het ontbreken van een duidelijke interne procedure kan leiden tot willekeurige afhandeling en onduidelijkheden bij melders/klagers, medewerkers en de professionals die betrokken zijn bij de afwikkeling en oplossing van zaken. Daarnaast verplicht de Wet bescherming klokkenluiders de provincie tot het hebben van een meldprocedure en het inrichten van een meldpunt integriteit.

Het opgaveteam ambtelijke integriteit heeft daarom samen met de ondernemingsraad (OR), de vertrouwenspersonen, de Opdracht Audit en Advies (OAA), betrokken collega's vanuit het domein Bestuur & omgeving en de arbeidsjuristen een nieuwe meldprocedure ontwikkeld. Deze meldprocedure heeft de bestaande werkwijze van de 'escalatieladder' uit de nota 'Integriteit is van ons allemaal' vervangen. De meldprocedure is op 23 april 2024 vastgesteld door GS. In de meldprocedure is ook een centraal



meldpunt geregeld. Er zijn een centraal emailadres en een telefoonnummer aangemaakt waar medewerkers vermoede integriteitsschendingen kunnen melden. Het meldpunt is op 11 november 2024 van start gegaan. Bij de start van het meldpunt werd het bemenst door 2 personen.

Er is voor gekozen om de verschillende te onderscheiden integriteitskwesaties (sociaal, zakelijk en maatschappelijke misstanden) op te nemen in één meldprocedure. Dit is duidelijker voor de medewerker.

Voor een overzicht van meldingen, zie 4.9. Voor een overzicht van signalen en vragen, zie 4.10.

De medewerkers van het meldpunt werken samen met een multidisciplinair team (MDT) van specialisten om meldingen te kunnen beoordelen en te komen tot een advies hierover. Het MDT bestaat uit een arbeidsjurist, een Arbo-specialist, een onderzoeker en specialisten op het terrein van integriteit. Samen hebben zij in 2024 twee trainingen gevolgd van het Nederlands Compliance Instituut: in mei de training 'Optreden als meldpunt' en in november de training 'Onderzoek grensoverschrijdend gedrag'.

3.4 Weerbare overheid: bestuurlijke integriteit en ondermijning

In 2024 is de bestuurlijke opdracht Bestuurlijke Integriteit en Weerbaarheid bijgesteld. Deze opdracht is in eerste instantie gericht op de eigen provinciale weerbaarheid tegen oneigenlijke druk en

bestuurlijke integriteit. Zo is er aandacht geweest voor de persoonlijke veiligheid van het college, het trainen van kabinetsmedewerkers op het thema bestuurlijke integriteit en is de eerste editie van de 'Dag van de Weerbaarheid' georganiseerd voor het personeel, met als doel om het bewustzijn voor de kwetsbaarheid en het handelingsperspectief van medewerkers te vergroten. Op deze dag kregen ook de thema's agressie en Veilige Publieke Dienstverlening aandacht. Daarnaast krijgt het thema doorlopend aandacht via bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers en organisatiebrede bijeenkomsten.

De opdracht heeft ook aandacht voor de ondersteuning van de Zuid-Hollandse gemeenten in het versterken van hun weerbaarheid. Enerzijds wordt actief samengewerkt met partners op de aanpak van ondermijning in het buitengebied, bedrijventerreinen en vakantieparken. Anderzijds is er veel aandacht voor de (bestuurlijke) integriteit van gemeenten, in het specifiek de kleinere. Er is een reeks aan bestuurlijke sessies over dit thema met burgemeesters en gemeentesecretarissen georganiseerd, dat in 2025 continueert. Verder zet de provincie extra in op het versterken van de interne weerbaarheid van (kleine) gemeenten met speciaal daarvoor bedoelde gelden vanuit het Ministerie van Binnenlandse Zaken, die sinds 2024 structureel verstrekt worden. Zo werkt de provincie samen met Bureau Integriteit van gemeente Rotterdam om gemeenteraden en -colleges te trainen op integriteit, alsook inhoudelijk te adviseren en mee te schrijven op integriteitsbeleid en -protocollen.

4 Meldingen, onderzoeken en gesprekken

Hoewel 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 en de acties die daarop zijn ondernomen. In 2024 is het aantal meldingen ten opzichte van 2023 gestegen (van 4 naar 5 meldingen). Bij de vertrouwenspersonen is het aantal kwesties ten opzichte van 2023 gestegen, van 39 naar 50 kwesties.

4.1 Regeling Melden vermoeden van een misstand

Het afgelopen jaar was er geen melding van een vermoeden van een misstand. Op de Loketpagina Integriteit op het intranet wordt de regeling Melden vermoeden van een misstand toegelicht en is een link te vinden naar de cao, waarin de regeling als bijlage 2 is opgenomen. De meldprocedure is ook gericht op externe partijen als gevolg van de Wet bescherming klokkenluiders en ook gepubliceerd op de provinciale site. De regeling Melden vermoeden van een misstand is onderdeel van het takenpakket van de vertrouwenspersonen en zij zijn samen met leidinggevend, naast het Meldpunt, ook aanspreekpunt voor een vermoeden van een misstand. Daarnaast vormt de regeling de basis voor de huidige meldprocedure ambtelijke integriteit.

4.2 Meldingen zakelijke integriteit

Dit jaar zijn er vier meldingen van zakelijke integriteitsschendingen gedaan. Van drie hiervan is niet vastgesteld dat ze daadwerkelijk een schending betroffen. Op de melding die wel een schending betrof is besloten tot een sanctie. Ook een aantal van de signalen die in 2024 bij het meldpunt zijn binnengekomen betreffen zakelijke integriteitsschendingen.

Doorgaans is het aantal zakelijke integriteitsmeldingen schaars. De vraag is of de regelingen voldoende bekend zijn en of er voldoende wordt gestuurd op de bestaande zakelijke afspraken. Hier valt ook het goed vastleggen van afspraken met medewerkers onder, zeker als er sprake is van een wijziging in takenpakket of verandering van functie.

4.3 Meldingen sociale integriteit

Dit jaar is er één melding gedaan van een sociale integriteitsschending. Dat is een verschil met voorgaande jaren, waarin de meldingen voor het grootste deel sociale integriteitsschendingen betroffen. Wel zijn er meerdere signalen ontvangen rond sociale integriteit/sociale onveiligheid. Zie paragraaf 4.5.

De voorlopige conclusie is dat de meeste van dit soort zaken op een andere wijze tot een goed einde zijn gekomen. Vaak door bemiddeling van P-managers en van de vertrouwenspersonen.

4.4 Klachten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG)

In 2024 is er geen klacht binnengekomen bij de LKOG over de provincie Zuid-Holland.

4.5 Vragen en signalen

Signalen zijn eenvoudige observaties van mogelijk niet-integer gedrag en zijn informeel en verkennend van aard. In tegenstelling tot een melding wordt hier in beginsel geen actie op ondernomen of wordt het pas later opgepakt. Soms worden signalen wel opgepakt om de situatie in een vroeg stadium tot een goed einde te brengen en niet te laten escaleren. Dit betreft maatwerk. Signalen kunnen overal vandaan komen, maar in de praktijk veelal intern door (leidinggevende) medewerkers. De HR-businesspartners spelen ook vaak een rol bij het signaleren van mogelijk niet-integer gedrag. Signalen kunnen preventief werken als er meerdere signalen van verschillende kanten samenkomen en die kunnen op hun beurt leiden tot actie, waaronder formeel of formeel onderzoek.

In 2024 zijn meerdere vragen en signalen bij het opgaveteam ambtelijke integriteit binnengekomen. Vanaf 11 november 2024 is dat via het nieuwe meldpunt integriteit geweest. Een overzicht van vragen en signalen vóór en na de start van het meldpunt is te vinden in paragraaf 4.10.



4.6 Preventief integriteitsonderzoek

De OAA heeft in 2024 een preventief integriteitsonderzoek gestart dat in 2025 doorloopt. Hierover zal worden gerapporteerd in de jaarrapportage integriteit 2025. Het betreft een onderzoek naar 'loyale ambtelijke tegenspraak'.

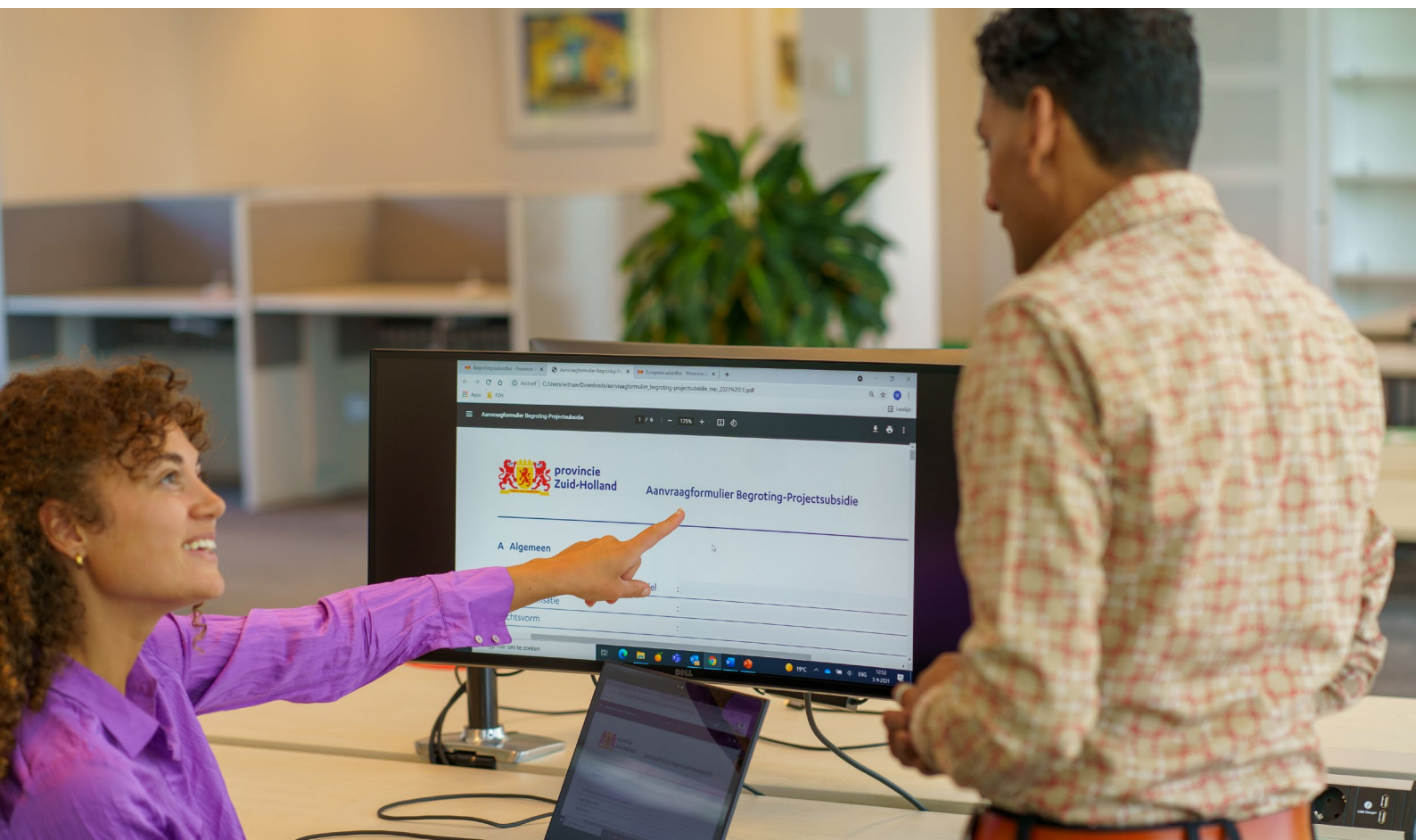
4.7 Wet Bibob

De Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Wet Bibob) geeft de provincie de mogelijkheid om onderzoek te doen naar de integriteit van natuurlijke- en rechtspersonen bij de aanvraag van een vergunning en van een subsidie, bij opdrachtverlening en bij het aangaan van een vastgoedovereenkomst. Ook bij reeds verleende vergunningen, subsidies en opdrachten en bij aangegane vastgoedovereenkomsten kan onderzoek plaatsvinden. Zo kan de provincie voorkomen dat zij ongewild en ongewenst criminele activiteiten faciliteert (ondermijning). De uitvoering van de Wet Bibob gebeurt door het team Bibob.

Een belangrijk aspect van de werkzaamheden van het team Bibob is het onder de aandacht (blijven) brengen en daarmee het creëren van bewustzijn binnen onze organisatie van ondermijnende activiteiten en de risico's, waarmee de provincie te maken heeft. In het verlengde hiervan is het van groot belang om de bekendheid en de mogelijkheden van de Wet Bibob te vergroten. In 2024 zijn 14 nieuwe Bibob-onderzoeken gestart en liepen 7 van de in 2023 gestarte onderzoeken door. In het totaal betrof het dus 21 Bibob-onderzoeken.

Daarnaast is door het Bibob-team een succesvol Bibob-congres voor externen georganiseerd waarbij ruim 330 deelnemers aanwezig waren.

Voor een overzicht van alle werkzaamheden, inclusief het congres, van team Bibob voor bewaking van de integriteit van de provincie verwijzen wij naar het [jaarverslag van team Bibob](#).



4.8 Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen worden benoemd door GS en vallen rechtstreeks onder de provinciesecretaris om hun onafhankelijkheid binnen de organisatie te waarborgen. Met het benoemen van vertrouwenspersonen geeft de provincie mede invulling aan het gestelde in de Arbowet waarin staat dat de werkgever de plicht heeft om te zorgen voor een veilige werkomgeving voor haar medewerkers.

De vertrouwenspersoon helpt medewerkers door op een laagdrempelige manier en in vertrouwen integriteitskwesties bespreekbaar te maken door een luisterend oor te bieden, te kijken wat er speelt, te informeren over mogelijke vervolgstappen en indien nodig door te verwijzen. Daarmee is het motto van de vertrouwenspersonen: *Blijf er niet mee lopen. We zijn er voor jou!*

In het jaar 2024 zijn de vertrouwenspersonen 50 keer benaderd om integriteitskwesties te bespreken.

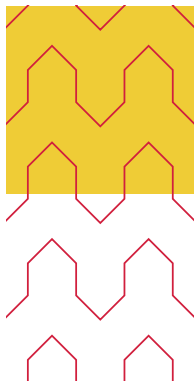
In onderstaande tabel zijn de gegevens over het jaar 2024 verder uitgesplitst naar onderwerp.

Ten opzichte van 2023 is het aantal besproken kwesties in 2024 gestegen. In 2024 waren het er in totaal 50, tegenover 39 in 2023. Dit betreft alleen het aantal kwesties. Voor het bespreken van een kwestie zijn in de meeste gevallen meerdere gesprekken met de vertrouwenspersoon nodig. De complexiteit van veel van de kwesties blijft groot. Veel casussen spelen gedurende een langere periode of lijken soms afgerond, maar leven dan toch weer op.

Het is positief dat de vertrouwenspersonen vaker en sneller worden benaderd. De vertrouwenspersonen merken dat medewerkers steeds minder vaak wachten tot de situatie al volledig is geëscaleerd. Dit resulteert mogelijk in een stijging van het aantal besproken kwesties. Dit hoeft echter niet als een negatieve ontwikkeling gezien te worden; veel van deze kwesties kunnen, doordat men al vroeg aan de bel trekt, beter worden opgepakt.

Tabel 1 Integriteitskwesties, besproken met vertrouwenspersonen, uitgesplitst naar onderwerp	
Pesten	6
Seksuele intimidatie	4
Intimidatie	17
Discriminatie	2
Agressie en geweld	4
Zakelijke integriteit	4
(Dreigend) arbeidsconflict	9
Advies algemeen	4
Totaal	50

Tabel 2 Integriteitskwesties, besproken met vertrouwenspersonen, samengevat	
Ongewenste omgangsvormen	33
Zakelijke integriteit	4
(Dreigend) arbeidsconflict	9
Advies algemeen	4



4.9 Overzicht meldingen 2024

Een melding is een formele, schriftelijke of mondelinge uiting van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een integriteitsschending of misstand die doorgaans leidt tot verder informeel of

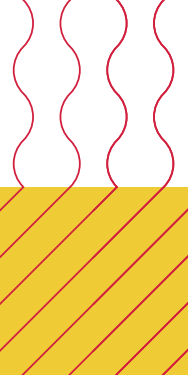
formeel onderzoek. In eerste instantie proberen we een melding waar mogelijk informeel te behandelen. Een melding kan ook leiden tot formeel onderzoek, al dan niet door een extern onderzoeksbureau.

Tabel 3 Meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen in 2024					
Opdrachtgever	Omschrijving schending/melding	Object onderzoek	Bevindingen	Gevolg	Extern bureau
Leidinggevende	Onklaar maken van voor het werk benodigde persoonlijke faciliteit	Pestgedrag, ongewenst gedrag/ sociale integriteit	Recherche-onderzoek: Geen schuldige(n) gevonden.	Ontwikkeltraject voor team	Hoffman voor recherche-onderzoek. The Team Company voor ontwikkeltraject
Leidinggevende	Op meerdere momenten geen verlofuren schrijven maar wel met verlof zijn op basis van compensatie van werk ter vervanging van collega's	Omgang met verlof-registratie/ zakelijke integriteit	Na het in kaart brengen van afwezigheids-berichten in gesprek gegaan. Bewijslast ontbreekt	Medewerker is herinnerd aan de verplichting om verlofuren te schrijven. Afspraak over de opbouw van compensatie-uren: alleen in overleg met de p-manager. Correspondentie toegevoegd aan p-dossier	n.v.t
Leidinggevende	Mogelijk ongeoorloofde consignatietoelage van veronderstelde reeds beëindigde werkzaamheden	Declaratie-gedrag/ zakelijke integriteit	Middels dossier-onderzoek is niet duidelijk geworden wanneer de werkzaamheden zouden zijn beëindigd en of ze zijn beëindigd	Er is een structurele vergoeding toegezegd op basis van ontbreken dossier en opgebouwd recht.	n.v.t
Leidinggevende	Mogelijk ongeoorloofde declaraties voor overwerk dat mogelijk niet is verricht	Declaratie-gedrag/ zakelijke integriteit	Na onderzoek naar de declaraties bleken die niet te kloppen. Niet duidelijk geworden of het verschil van visie was of bewust.	Afspraken gemaakt over toestemming vragen overwerk bij p-manager en altijd in afstemming met coördinator. Een aantal recente declaraties zijn afgekeurd.	n.v.t
Leidinggevende	Niet-zakelijk gebruik dienstauto	Schending berijders-protocol/ zakelijke integriteit	Schending vastgesteld door interne controle.	Besloten tot fiscale bijtelling cataloguswaarde dienstauto, op basis van het berijdersprotocol, omdat de overtreding structureler van aard bleek	n.v.t



4.10 Vragen en signalen 2024

In 2024 zijn naast meldingen ook veel vragen en signalen bij de organisatie binnengekomen. Een aantal via het P-management en vanaf november 2024 bij het meldpunt integriteit. Het gaat in het totaal dan om 26 kwesties, waarvan er in twee maanden tijd 12 binnenkwamen bij het meldpunt. Deze vragen en signalen betreffen globaal zaken als dilemma's rond nevenwerkzaamheden, registratie van verlof, declaratiegedrag, het mogelijk misbruik van provinciale faciliteiten zoals dienstauto's en parkeerkaarten, ongewenst gedrag en daaraan gekoppelde gevoelens van onveiligheid.



5 Actiepunten team ambtelijke integriteit vorig en komend jaar

5.1 Uitvoering actiepunten voorgaande rapportage

Vaststellen en implementeren van de meldprocedure integriteit

GS hebben op 23 april 2024 de nieuwe meldprocedure vastgesteld. Zie verder paragraaf 3.3.

Inrichten en organiseren meldpunt integriteit

De procedure schrijft ook het inrichten van een centraal meldpunt voor. Dit is geopend op 11 november 2024. Zie verder paragraaf 3.3.

Handreiking ambtenaren en grondrechten

Als provinciale ambtenaar werk je voor de publieke zaak. Dit brengt grote verantwoordelijkheden met zich mee en vraagt een grote betrokkenheid naar onze maatschappij. Die betrokkenheid bij de maatschappij uit zich soms ook buiten het werk. Tegelijkertijd kan die maatschappelijke betrokkenheid soms ook botsen met het werk. In 2024 is een handreiking 'ambtenaren en grondrechten' opgesteld die als leidraad kan dienen voor ambtenaren om een goede afweging te maken voor hun eigen handelen hierin. Besloten is om deze handreiking nog niet te publiceren en deze onderdeel te laten zijn van de nieuwe gedragscode ambtelijke integriteit die in 2025 wordt opgesteld.

5.2 Actiepunten 2025

Bijdragen aan vernieuwing programma rond de ambtseed/onboarding

Het programma rond de ambtseed dat met diverse collega's jaren is georganiseerd en uitgevoerd wordt gemoderniseerd. Het programma wordt interactiever en gaat beter aansluiten op de actualiteit. Vanuit het

team integriteit wordt een belangrijke bijdrage geleverd, mede omdat het team ontwerper is geweest van het oude programma.

Vernieuwing gedragscode ambtelijke integriteit

De huidige gedragscode ambtelijke integriteit stamt uit 2016 en regelt grotendeels zakelijke integriteit. Onderwerpen als ongewenste omgangsvormen, het adviseren van het provinciale bestuur en omgang met faciliteiten van de organisatie staan hier niet in vermeld. Tijd voor een goede update.

Daarnaast zal worden gewerkt aan het bieden van handvatten aan deze gedragscode. Te denken valt aan een serious game en een app. Een code alleen is niet voldoende.

Update nota 'integriteit is van ons allemaal'

De beleidsnota 'integriteit is van ons allemaal' is nog niet aangepast aan de nieuwe meldprocedure ambtelijke integriteit en het onderzoeksprotocol. Ook de vernieuwde gedragscode zal hier na vaststelling nog in verwerkt moeten worden.

Bijdrage aan de meldprocedure bestuurlijke integriteit

Voor bestuurlijke integriteit moet een meldprocedure worden opgesteld en vanuit Ambtelijke integriteit zal daaraan een bijdrage worden geleverd. Van belang hierbij is zeker ook dat het Meldpunt ambtelijke integriteit ook meldingen bestuurlijke integriteit moet kunnen ontvangen, waar vervolgens een aparte meldprocedure voor beschikbaar is.

Onderzoek naar de positionering van bestuurlijke en ambtelijke integriteit binnen de provinciale organisatie Bestuurlijke en ambtelijke integriteit vallen onder verschillende domeinen. Hoewel zij goed met elkaar samenwerken willen wij onderzoeken of integriteit beter gepositioneerd kan worden binnen de organisatie.