

Jaarverslag Integriteit 2022 en 2023

J A A R V E R S

INHOUD

3	1. Inleiding	
4	2. Wet- en regelgeving	
4	2.1.	Ontwikkelingen wet- en regelgeving
5	3. Meldpunt	
6	4. Bewustwording en betrokkenheid	
6	4.1	Introductieprogramma nieuwe medewerkers
6	4.2	Intranet en social media
6	4.3	Workshops
7	5. Politieke ambtsdragers	
7	5.1	Gedragcode integriteit politieke ambtsdragers provincie Noord-Holland
7	5.2	Meldingen over politieke ambtsdragers
7	5.3	Screeningsprocedure
8	5.4	Meldingen van agressie en geweld tegen politieke ambtsdragers
9	6. Ambtelijke organisatie	
9	6.1	Gedragcode
9	6.2	Verantwoording naleving gedragcode
10	6.3	Melding vermoedens van een misstand
10	6.4	Meldingen van (vermoedens) integriteitsschendingen
10	6.5	Aantal meldingen 2022 en 2023
10	6.6	Overige zaken
11	7. Vertrouwenspersonen	
11	7.1	Gesprekken met vertrouwenspersonen
12	8. Agressie en geweld jegens ambtenaren	
12	8.1	Meldingen 2022 en 2023

INLEIDING

Integriteit vormt de ruggengraat van elke betrouwbare overheid. Voor de provincie Noord-Holland is het handhaven van hoge integriteitsnormen een voortdurende opgave die het vertrouwen van onze inwoners in ons werk en onze beslissingen waarborgt. Dit vertrouwen is essentieel voor de legitimiteit van onze beleidsvoering en de effectiviteit van onze dienstverlening. Door integriteit centraal te stellen, tonen we aan onze inwoners dat we hun belangen op een rechtvaardige en transparante manier behartigen.

Het belang van integriteit strekt zich verder uit dan alleen het winnen van vertrouwen. Integriteit is het fundament van de weerbaarheid van onze organisatie tegen ondermijning en criminele beïnvloeding. Een integere organisatie is minder vatbaar voor corruptie, fraude en andere vormen van wangedrag. Door een cultuur van integriteit te bevorderen, versterken we onze capaciteit om effectief en onpartijdig te functioneren, wat cruciaal is in een tijdperk waarin de dreigingen en complexiteit van ondermijning toenemen. Het is belangrijk dat we actief het gesprek blijven voeren over grensoverschrijdend en ongewenst gedrag. We moeten streven naar een cultuur van openheid en transparantie, waarin we niet alleen tegenspraak accepteren maar ook waarderen.

Daarnaast hebben we ons intensief gericht op het vergroten van het bewustzijn onder onze medewerkers omtrent integriteit. Door middel van workshops en interactieve discussies hebben we het belang van integriteit en de praktische toepassing ervan in het dagelijks werk benadrukt. We spannen ons in om het bewustzijn te verhogen, zodat de organisatie en onze collega's beter zijn voorbereid op potentiële uitdagingen. Hierdoor wordt onze organisatie weerbaarder tegen integriteitsrisico's. In dit jaarverslag doen we verslag van alle activiteiten die in 2022 en 2023 zijn ondernomen om de integriteit van onze organisatie te waarborgen en van de meldingen die onze medewerkers hebben gedaan. We hebben hard gewerkt aan het creëren en onderhouden van een integere werkomgeving. Elke stap die we hebben gezet, is gericht op het versterken van ons ethische kader en het bevorderen van een cultuur van transparantie en verantwoordelijkheid binnen de provincie Noord-Holland.

We streven ernaar om ieder jaar weer vooruitgang te boeken dankzij de ervaringen die we hebben opgedaan en de lessen die we hebben geleerd. Samen bouwen we aan een organisatie waar vertrouwen en transparantie de pijlers zijn van een integere en weerbare provincie Noord-Holland.

WET- EN REGELGEVING

De formele infrastructuur van het integriteitsbeleid in het openbaar bestuur is na vele jaren van ontwikkeling inmiddels een volwassen instrumentarium geworden en vastgelegd in wetten en basisnormen. Als overheidsorganisatie is de provincie Noord-Holland verplicht tot het voeren van integriteitsbeleid dat voldoet aan deze wetten en basisnormen. De basisnormen omschrijven aan welke regels en gedragsregels ambtenaren, bestuurders en volksvertegenwoordigers moeten voldoen en zijn uitgewerkt in de verschillende Gedragscodes. Integriteit gaat over gewenst gedrag en omgangsvormen en voor het gezamenlijk zorgen voor een veilige werkvloer. Het is een dynamisch gebied waar in de afgelopen jaren wet- en regelgeving op is aangepast en geactualiseerd. Het blijft dan ook een punt van aandacht om ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving actueel en onder de aandacht te houden van onze politieke ambtsdragers en van onze medewerkers en leidinggevendenden binnen de eigen organisatie.

2.1. Ontwikkelingen wet- en regelgeving

- Sinds 2 april 2024 was de internetconsultatie over het 'Besluit anoniem melden vermoedens van misstanden' opengesteld. Burgers, bedrijven en instellingen konden hun ideeën en suggesties over het Besluit anoniem melden tot en met 11 juni 2024 kenbaar maken. In het Besluit (algemene maatregel van bestuur) is uitgewerkt:
 - aan welke eisen de onafhankelijke functionarissen moeten voldoen bij wie een vermoeden van een misstand anoniem kan worden gemeld; en
 - aan welke eisen de wijze waarop een vermoeden van een misstand bij werkgevers anoniem kan worden gemeld moet voldoen.
- Op 24 januari 2023 is de Wet bescherming klokkenluiders aangenomen. Deze wet vervangt de Wet huis voor klokkenluiders. Met de invoering van de wet zijn verschillende zaken aangescherpt. Zo is een melder beter beschermd tegen benadeling, is de bescherming van de specifieke identiteit van melders verruimd, ligt de bewijslast bij de werkgever, is het mogelijk om direct extern te melden en zijn er strengere eisen gesteld aan de interne meldprocedure. Bekijk voor meer informatie de [infographic](#) over de belangrijkste veranderingen van de [Wet Bescherming Klokkenluiders](#) op de site van ministerie van BZK.
- In 2022/2023 is gewerkt aan het Ontwerpdocument voor de inrichting van een verbeterd intern meldkanaal. Bij dit Meldpunt kunnen alle soorten signalen op het gebied van weerbaarheid, integriteit en ondermijning worden gemeld. Het nieuwe Meldpunt wordt in 2024 geïmplementeerd.
- In het kader van de agenda Weerbaar Noord-Holland zijn in samenwerking met Team Integriteit en sector MWO de volgende regelingen herijkt en ontwikkeld:
 - Gedragscode ambtelijke integriteit;
 - Onderzoeksprotocol integriteitsschending provincie Noord-Holland;
 - De regeling melding en registratie nevenwerkzaamheden en financiële belangen; en
 - Gedragscode politieke ambtsdragers.
- Op 1 januari 2023 is de Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur in werking getreden. Deze wet regelt onder meer een verplichte Verklaring omtrent het Gedrag voor kandidaat-bestuurders en een versterking van de informatiepositie van de commissaris van de Koning bij bestuurlijke problemen en integriteitsteksties.
- 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.

MELDPUNT

Indien sprake is van een (vermoeden van een) integriteitsschending moeten medewerkers van de provincie Noord-Holland de mogelijkheid hebben om op een toegankelijke manier hiervan melding te doen.

Het afgelopen jaar is dan ook aandacht besteed aan het ontwerp voor een nieuw op te richten Meldpunt. Een cruciale impuls voor het oprichten van het Meldpunt is de recente invoering van de Wet bescherming klokkenluiders, die een intern meldpunt vereist ter bescherming van klokkenluiders. Het ontwerp voor het Meldpunt is tot stand gekomen in afstemming met relevante sleutelfiguren in de organisatie (de vertrouwenspersonen, ARBO-coördinatoren en MWO), zodat werkzaamheden goed op elkaar konden worden aangesloten. Een en ander is vastgelegd in het document Ontwerp Meldpunt provincie Noord-Holland dat voorafgaand aan de implementatie van het Meldpunt is voorgelegd aan de OR.

Binnen de organisatie kunnen medewerkers van de provincie op dit moment langs verschillende kanalen melding doen. Hierdoor is het voor medewerkers soms onduidelijk of onbekend waarvan melding van kan worden gemaakt en waar men met een melding terecht kan. Bovendien zorgt deze versplinterde werkwijze voor onvoldoende zicht op wat zich in de organisatie afspeelt. Het Meldpunt is bedoeld om het doen van meldingen te vergemakkelijken en daarmee laagdrempeliger te maken en meer eenduidigheid te creëren. Mede door het aanbieden van een digitaal Meldpunt wordt het doen van een melding toegankelijker gemaakt voor medewerkers. Het gaat daarbij om een integraal meldpunt voor maatschappelijke misstanden, onregelmatigheden, integriteitsschendingen, grensoverschrijdend gedrag, criminele beïnvloeding en ondermijnende criminaliteit.

Daarnaast heeft de inrichting van het Meldpunt ook het doel om te zorgen voor:

- een verbeterde samenwerking tussen functionarissen die met meldingen te maken hebben;
- beter zicht op wat er in de organisatie gebeurt;
- aanpassingen van bestaande wet- en regelgeving.

De inrichting van het Meldpunt gaat dan ook verder dan de huidige wettelijke voorschriften en omvat diverse typen meldingen die essentieel zijn voor een integrale aanpak. Het Meldpunt volgt het Onderzoeksprotocol Integriteitsschendingen provincie Noord-Holland. Het protocol biedt de melder, de vermoedelijke dader én alle andere bij het onderzoek betrokken functionarissen duidelijkheid over de stappen die in het proces worden genomen. Het protocol heeft tot doel om (vermoedelijke) integriteitsschendingen te onderzoeken, te beoordelen en vervolgens maatregelen te nemen om deze te bestrijden of te voorkomen.

Het Meldpunt wordt gevormd door het Team Integriteit. Het Team Integriteit werkt hierbij ook samen met de [Eenheid SBA](#) en met de [Agenda Weerbaar Noord-Holland](#). Deze teams vormen gezamenlijk het Cluster Integere en Weerbare Overheid.

De implementatie van het Meldpunt zal in 2024 plaatsvinden. Medewerkers worden hierover in de loop van 2024 geïnformeerd.

BEWUSTWORDING EN BETROKKENHEID

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 opmerken tijdens hun dagelijkse 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.

Lees hieronder meer over de verschillende manieren waarop het team Integriteit in 2022 en 2023 een bijdrage heeft geleverd aan het vergroten van de bewustwording en aan het bevorderen van de dialoog binnen de eigen organisatie en daarbuiten.

4.1 Introductieprogramma nieuwe medewerkers

Onderdeel van het introductieprogramma van de provincie Noord-Holland is de workshop integriteit en vertrouwenspersonen. Voorafgaand aan de workshop integriteit leggen medewerkers de ambtseed af. Tijdens de workshop integriteit krijgen alle nieuwe medewerkers informatie over het thema integriteit en de ambtelijke gedragscode. Wat betekent integriteit, én waar liggen de valkuilen? Ben ik voldoende bewust van wat wel en niet integer handelen is? Aan de hand van casuïstiek worden deelnemers geprikkeld om hierover na te denken en hierover met elkaar het gesprek aan te gaan. Daarnaast maken zij kennis met de vertrouwenspersonen en geven we informatie over het Meldpunt integriteit. De workshops zijn een vast onderdeel van het 2-daagse introductieprogramma.

Er worden meestal rond de 9 introductieprogramma's per jaar georganiseerd. Omdat er een inhaalslag gemaakt moest worden vanuit de coronaperiode zijn dat er in 2022 iets meer geweest. Hierdoor zijn in dat jaar 12 workshops gegeven, waarbij steeds tussen de 20 en 25 nieuwe medewerkers aanwezig zijn. In 2023 zijn dit er 11 geweest.

4.2 Intranet en social media

We zetten het intranet in als communicatiemiddel om medewerkers te informeren over bijeenkomsten, ontwikkelingen maar ook om het gesprek aan te gaan aan de hand van fictieve casuïstiek op Viva Engage (voorheen Yammer).

4.3 Workshops

We organiseren workshops op het gebied van integriteit voor sectoren en MT's aan de hand van casuïstiek. De workshops worden voorbereid aan de hand van casuïstiek, waarbij men de mogelijkheid heeft om voorvallen uit de eigen praktijk in te brengen. Het doel van de workshops is om met elkaar het gesprek aan te gaan over omgangsvormen en integer handelen en zo bewustwording van zowel medewerkers als leidinggevendenden te vergroten. In 2022 zijn door de Integriteitscoördinator 18 workshops gegeven aan verschillende teams. In 2023 waren dit er in totaal 21, waarvan 1 aan de OR en 2 aan de personeelsvereniging.

POLITIEKE AMBTSDRAGERS

5.1 Gedragscode integriteit politieke ambtsdragers provincie Noord-Holland

In 2023 is gewerkt aan de Gedragscode Integriteit politieke ambtsdragers provincie Noord-Holland. De gedragscode sluit aan bij de huidige wetgeving en bij de praktijk van de provincie Noord-Holland. Er is gekozen voor een gezamenlijke gedragscode voor alle politieke ambtsdragers, zodat er één overzichtelijk document is. Omdat een gedragscode een document is waar vooral het goede gesprek over gevoerd kan worden, hebben we ervoor gekozen om deze zo leesbaar mogelijk te maken. Dus geen wetsartikelen, maar een helder verhaal dat past bij het werk in de praktijk.

Meldingen waarbij ambtenaren rapporteren over het gedrag of over handelingen van politieke ambtsdragers (bestuurders, statenleden, (duo)commissieleden) kunnen bij de leidinggevende of de vertrouwenspersoon, maar ook bij het Meldpunt worden ingediend.

Politieke ambtsdragers hebben een andere eindverantwoordelijke (commissaris van de Koning) dan ambtenaren (algemeen directeur). Dit betekent dat de algemeen directeur niet direct bevoegd is om invloed uit te oefenen op handelingen of gedragingen van politieke ambtsdragers. Niettemin draagt de algemeen directeur als eindverantwoordelijke voor de veiligheid op de werkvloer van ambtenaren wel een verantwoordelijkheid bij dergelijke meldingen. Hieruit volgt dat de organisatie en de algemeen directeur een rol hebben bij de behandeling van deze specifieke meldingen.

Na de verkiezingen van 2023 is aan nieuwe leden van Provinciale Staten een workshop integriteit aangeboden.

5.2 Meldingen over politieke ambtsdragers

In 2022 is één anonieme melding gedaan over vermeende fraude gepleegd door een politieke ambtsdrager. Er was ten aanzien van die melding geen aanleiding voor nader onderzoek of andersoortige maatregelen. Er zijn 2023 geen meldingen gedaan ten aanzien van de integriteit van politieke ambtsdragers. Daarnaast is een aantal vragen beantwoord, bijvoorbeeld over de wenselijkheid van het publiceren van financiële en zakelijke belangen.

Door de commissaris van de Koning en zijn Kabinet zijn daarnaast in 2022 diverse adviezen gegeven over (vermoedens van) bestuurlijke integriteitkwetsies die in verschillende Noord-Hollandse gemeenten speelden. In 2023 heeft zich dit niet voorgedaan.

5.3 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 in aanwezigheid van de Coördinator Integriteit. 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 2022 hebben geen tussentijdse benoemingen plaatsgevonden.

Na de Provinciale Statenverkiezingen van maart 2023 bestaat het college, naast commissaris van de Koning Arthur van Dijk, uit Jelle Beemsterboer (BBB), Rosan Kocken (GroenLinks), Esther Rommel (VVD) en Jeroen Olthof (PvdA). Alle gedeputeerden hebben de screeningsprocedure doorlopen. In één geval zijn specifieke afspraken gemaakt met betrekking tot familierelaties. Het doel van deze afspraken is om potentiële kwetsbaarheden, zoals de schijn van belangenverstremgeling zoveel mogelijk te voorkomen,

danwel sterk te beperken.

5.4 Meldingen van agressie en geweld tegen politieke ambtsdragers

Politieke ambtsdragers krijgen helaas steeds vaker te maken met agressie en geweld. Bij agressie gaat het niet alleen om fysiek geweld, steeds vaker wordt dit geuit per e-mail, via socialmediakanalen of via de telefoon. Dat maakt het niet minder bedreigend, agressief gedrag kan ervoor zorgen dat ambtsdragers zich minder publiekelijk durven te uiten of zelf sommige beslissingen niet durven te nemen. Om onze bestuurders hierbij te begeleiden hebben we een agressieprotocol voor politieke ambtsdragers. Hierin staat welke stappen de provincie Noord-Holland onderneemt bij agressief gedrag en wanneer we aangifte doen. Tevens is in 2023 voor Provinciale Staten een voorlichtingssessie over omgaan met agressie en geweld georganiseerd.

In 2022 zijn er bij de plaatsvervangend kabinetschef twee meldingen gedaan van agressie en geweld tegen politieke ambtsdragers. In één van die gevallen is melding gedaan bij de politie. In 2023 is één melding gedaan van agressie en geweld. Na die melding is tevens aangifte gedaan bij de politie. Er is niet overgegaan tot vervolging.

AMBTELIJKE ORGANISATIE

Ambtelijke integriteit gaat over de ambtenaren die een dienstbetrekking hebben bij de provincie Noord-Holland. In de afgelopen jaren is gewerkt aan het vergroten van kennis en bewustwording. Introductieworkshops worden georganiseerd voor alle nieuwe medewerkers en voor verschillende teams binnen de organisatie als eerste stap. Naast de introductieworkshops hebben verschillende medewerkers deelgenomen aan bijeenkomsten gericht op integriteit en omgangsvormen en bijeenkomsten die zich richten op het thema weerbaarheid. De bijeenkomsten gericht op het thema weerbaarheid hebben een meer preventieve focus op het gebied van het weerbaarder maken van ambtenaren tegen criminele ondermijning en criminele beïnvloeding en op welke manier samenwerking binnen de organisatie hieraan bijdraagt. Dit alles steeds met het doel om bewustwording te vergroten door met elkaar in gesprek te gaan over de betekenis van integer handelen welke verantwoordelijkheid wij als ambtenaren hierin dragen.

6.1 Gedragscode

De provincie heeft sinds 2013 een Gedragscode ambtelijke integriteit. In 2022 en 2023 is gewerkt aan de actualisatie van deze gedragscode. Omdat een gedragscode een document is waar vooral het goede gesprek over gevoerd kan worden, hebben we ervoor gekozen om deze zo leesbaar mogelijk te maken. Dus geen moeilijke wetsartikelen, maar een helder verhaal dat past bij het werk in de praktijk. In de nieuwe Gedragscode ambtelijke integriteit provincie Noord-Holland staat veel over waarden, hoe ze zich tot elkaar verhouden en waarom wij deze waarden eigenlijk belangrijk vinden. Dit vraagt er ook nadrukkelijk om dat de directie moet kijken naar wat onze waarden, voor zover relevant in de gedragscode, zijn en of deze waarden organisatie breed nog steeds passend zijn. De nieuwe gedragscode geeft ons handvatten en omschrijft regels over hoe we met elkaar omgaan.

6.2 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, maar meestal gaat het om vormen van ongewenst gedrag of onregelmatigheden. 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 die voorzien in de omgang met (vermoedens van) integriteitsschendingen. Deze zijn vervat in de Personeelsregeling provincie Noord-Holland. In de Personeelsregeling zijn regelingen opgenomen die naast de CAO van toepassing zijn op de rechtspositie van medewerkers. Voor melding en onderzoek naar ongewenst gedrag en integriteitsschendingen zijn de volgende regelingen richtinggevend:

- Gedragscode ambtelijke integriteit
- Melding en registratie nevenwerkzaamheden
- Melding en registratie financiële belangen
- De [Klachtenregeling ongewenst gedrag](#)
- Meld- en onderzoeksprotocole integriteitsschendingen

In de CAO is tot slot in bijlage 2 de Regeling melden vermoedens van een misstand opgenomen.

6.3 Melding vermoedens van een misstand

De Regeling melding vermoedens van een misstand is de uitwerking van de wettelijke verplichting uit de Wet Bescherming Klokkenluiders. De definities uit deze wet zijn dus ook van toepassing in deze regeling. De regeling schrijft de manier waarop een medewerker melding kan doen van een vermoeden van een misstand voor. Deze regeling is voor provincie-medewerkers vastgelegd in een bijlage bij de Cao Provincies.

De algemeen directeur maakt jaarlijks een rapportage over de uitvoering van deze regeling, met informatie over het aantal en de aard van de meldingen, de uitkomst van eventuele onderzoeken en het standpunt van de organisatie. Deze rapportage wordt ook besproken met de Ondernemingsraad.

In 2022 zijn op grond van de regeling geen meldingen ontvangen. In 2023 is één formele melding van een vermoeden van een misstand in relatie tot een contractpartij ontvangen. Deze melding is nog in onderzoek.

6.4 Meldingen van (vermoedens) integriteitsschendingen

Als wij spreken van integriteitsschendingen wordt een verzamelbegrip aangeduid waar veel situaties onder kunnen vallen. Er is sprake van een (vermoeden van een) integriteitsschending indien in strijd wordt gehandeld met de morele waarden en normen van de provincie, zoals o.a. opgenomen in de eed-/belofte en/of de gedragscode. Worden morele grenzen overschreden, en is een beslissing of handeling dus in strijd met de morele waarden, normen en regels, dan spreken we van integriteitsschendingen of niet-integer gedrag. Denk hierbij aan vormen van ongewenst gedrag zoals pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie etc. Een misstand en een onregelmatigheid in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders valt hier ook onder.

6.5 Aantal meldingen 2022 en 2023

Er zijn in 2022 in totaal door het Team Integriteit 10 meldingen over mogelijke integriteitsschendingen door ambtenaren ontvangen. In 2023 zijn in totaal 5 meldingen over mogelijke integriteitsschendingen door ambtenaren ontvangen. Het grootste aantal van deze meldingen vond plaats in de categorie al dan niet ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Van de meldingen die zijn gedaan heeft één kwestie geleid tot een arbeidsrechtelijke maatregel, in de vorm van een officiële waarschuwing. In de overige kwesties was onvoldoende basis voor maatregelen.

6.6 Overige zaken

Naast het doen van een formele meldingen ten aanzien van integriteitsschendingen kunnen medewerkers ook terecht bij het Team Integriteit voor overige zaken, zoals het stellen van vragen over integriteitstekwesties of voor het afgeven van een signaal over een bepaalde situatie die zich heeft voorgedaan, of simpelweg om te sparren over een voorval. In 2022 en 2023 zijn over verschillende onderwerpen gesprekken gevoerd met het Team Integriteit. Het Team Integriteit adviseert en verwijst indien nodig medewerkers door naar de juiste adviseur, hulpverlener dan wel instantie. In deze zaken zijn in 2022 en 2023 geen arbeidsrechtelijke maatregelen getroffen.

VERTROUWENSPERSONEN

De provincie wil iedereen een goed en veilig werkklimaat bieden. De provincie heeft 2 interne en 1 externe vertrouwenspersonen Integriteit en Ongewenste omgangsvormen.

Medewerkers kunnen zelf kiezen met wie ze een afspraak maken. Onze vertrouwenspersonen bieden een luisterend oor en denken met mee bij problemen rondom integriteit of ongewenste omgangsvormen. Daarbij kunnen zij o.a. de volgende interventies bieden:

- opvangen, adviseren en begeleiden van medewerkers;
- voorlichten en informeren;
- doorverwijzen;
- bieden van nazorg.

7.1 Gesprekken met vertrouwenspersonen

In 2022 hebben 52 collega's contact opgenomen met een van de vertrouwenspersonen over door hen ervaren ongewenst gedrag. Er is één collega doorverwezen naar het Team Integriteit voor het doen van een formele melding.

Daarnaast hebben de vertrouwenspersonen 2 keer gebruik gemaakt van hun signaalfunctie. Dat betekent dat er naar aanleiding van een of meerdere meldingen, reden was om bij de directie een signaal af te geven om aandacht te vragen voor bepaalde situaties in de organisatie.

In 2023 hebben 43 collega's contact opgenomen met een van de vertrouwenspersonen over door hen ervaren ongewenst gedrag. Er is één collega doorverwezen naar het Team Integriteit voor het doen van een formele melding.

AGRESSIE EN GEWELD JEGENS AMBTENAREN

De provincie wil dat iedereen in een prettige en veilige omgeving werkt. Als ambtenaar van onze provincie kun je helaas ook te maken krijgen met vormen van intimidatie, bedreiging of met verbaal en in enkele gevallen zelfs met fysiek geweld. Medewerkers worden gestimuleerd om elk incident te melden.

Verbale bedreiging en intimidatie wordt ook vaak geuit per e-mail, via socialmediakanalen of via de telefoon. Dit kan een grote impact hebben en gevoelens van onveiligheid veroorzaken. Indien je een dergelijk incident hebt meegemaakt is het van belang om hier melding van te maken via het daarvoor bestemde [Meldformulier gevaarlijke situatie, \(bijna-\) ongeval, agressie of geweld op intranet](#). In eerste instantie om te zorgen dat in de juiste nazorg kan worden voorzien. Na de melding neemt direct een van onze preventiemedewerkers contact met je op. Daarbij helpt het maken van een melding om inzichtelijk te krijgen of er sprake is van incidenten of dat er bijvoorbeeld trends te zien zijn die extra aandacht behoeven. Denk hier ook aan onveilige situaties waar een veiligheids- en of gezondheidscoördinator aan te pas dient te komen. Kortom het is altijd goed om een melding te doen. Vanuit ARBO worden ook regelmatig trainingen gegeven die je leren om te gaan met Agressie en Geweld aangeboden. Medewerkers die interesse hebben in een dergelijke training kunnen zich hiervoor aanmelden bij de preventiemedewerkers.

8.1 Meldingen 2022 en 2023

In 2022 zijn door medewerkers 5 meldingen van agressie of geweld, gepleegd door inwoners, gedaan. In 2023 zijn in totaal 7 meldingen gedaan. Het ging om zowel verbaal als fysiek geweld. De preventiemedewerkers hebben de melders benaderd om desgewenst nazorg aan te bieden.

HAARLEM, 26 JULI 2024

Colofon

Uitgave

Provincie Noord-Holland
Postbus 123 | 2000 MD Haarlem
www.noord-holland.nl
Integriteit@noord-holland.nl

Eindredactie

Provincie Noord-Holland
Team Weerbaar Noord-Holland, Team Integriteit

Ambtelijk opdrachtgevers

mevr. M. van Kuijk, Provinciesecretaris
dhr. R. de Jong

Grafische verzorging

Provincie Noord-Holland, Mediaservices

Haarlem, 26 juli 2024

JAARVERSLAG