

Jaarverslag Integriteit en Weerbaarheid 2024

J A A R V E R S

INHOUD

Voorwoord cdK	3
1. Inleiding	4
1.1 Weerbaarheid vergroten binnen Noord-Holland	4
1.2 Leeswijzer	4
2. Actielijn 1 Interne weerbaarheid	5
2.1 Ontwikkeling Noord-Hollandse Norm Weerbare Overheid	5
2.2 Bewustwording en betrokkenheid	5
2.3 Integriteit medewerkers	7
2.4 Meldpunt	8
2.5 Integriteit politieke ambtsdragers	9
2.6 Organisatie en inrichting	10
3. Actielijn 2: Eigen beleidskracht	11
3.2 Fototentoonstelling “Uit zicht, in beeld”	12
3.3 Samenwerking met omgevingsdienst ODNZKG	12
4. Actielijn 3 Lokale weerbaarheid	14
4.1 Noord-Hollandse Norm Weerbare Overheid	14
4.2 Ondersteuning gemeenten ondermijning	14
4.3 Ondersteuning gemeenten, Wet Bibob	14
5. Doorkijk naar 2025	16

VOORWOORD cdK

Het woord *integraal* wordt vaak gebruikt binnen ambtelijke organisaties. Simpel gezegd betekent het: volledig en alomvattend. Vergelijk het met een huis: het heeft weinig zin om een keuken te renoveren als het dak lekt en de fundering rot is.

Voor u ligt een jaarverslag dat integraal kijkt naar integriteit, weerbaarheid en de toepassing van de Wet Bibob. Het dak is dicht, de keuken is op orde en we staan op een stevig fundament. Dit alles om integriteitsschendingen en ambtelijke en bestuurlijke corruptie tegen te gaan.

Waarom is dit belangrijk?

Een betrouwbare overheid is essentieel. We verwachten dat mensen zich aan de regels houden, maar dat kunnen we alleen vragen als we zelf het goede voorbeeld geven. Integriteit lijkt misschien vanzelfsprekend: als een collega met een printer op zijn schouder het pand verlaat, spreekt iedereen hem daarop aan.

Maar wat als het minder duidelijk is?

Zeg je er iets van als een collega zijn parkeerpas aan zijn buurman uitleent?

Wat als een oude bekende belt en vraagt naar de voortgang van zijn subsidieaanvraag? Mag je hem bijpraten?

Juist in minder duidelijke situaties wordt integer handelen op de proef gesteld. Mensen die op hun gedrag worden aangesproken, reageren soms verontwaardigd: *“Wat is het probleem? Zo deden we het altijd.”* Maar als we elkaar niet aanspreken, verschuiven de grenzen steeds verder.

Voor weerbaarheid geldt hetzelfde. Grenzen verschuiven als overheden en medewerkers zich laten beïnvloeden door georganiseerde criminaliteit. De ene organisatie werkt hard aan het versterken van de weerbaarheid tegen ondermijning bijvoorbeeld door de inzet van de Wet Bibob. Maar wanneer een andere organisatie even verslapt dan verplaatsen criminelen zich.

Om die reden is de Noord-Hollandse Norm Weerbare Overheid opgesteld. Provincie en gemeenten staan samen sterk tegen georganiseerde criminaliteit, ondermijning, integriteitsschendingen en pogingen tot beïnvloeding.

Wat laat dit jaarverslag zien?

Dit verslag geeft inzicht in de gebeurtenissen van het afgelopen jaar en hoe we ons voorbereiden op de toekomst. Goed beleid voor integriteit en weerbaarheid is als een defibrillator: het hangt klaar voor als het misgaat. En áls dat gebeurt, moet er een duidelijk stappenplan zijn. Niet om meteen te straffen, maar om snel en transparant te handelen, zodat fouten worden hersteld. Of nog beter, goed beleid voorkomt incidenten en de defibrillator blijft aan de muur hangen.



Het aantal meldingen van integriteitsschendingen is in dit verslag beperkt. Dat is goed nieuws, maar geen reden om achterover te leunen.

Misschien is er veel op tijd voorkomen, maar mogelijk wordt niet elk incident gemeld of zichtbaar. Daarom blijven we waakzaam: vertrouwen wanneer mogelijk, scherpte wanneer het moet.

A.Th. van Dijk,
commissaris van de Koning

INLEIDING

1.1 Weerbaarheid vergroten binnen Noord-Holland

Voor u ligt het integrale jaarverslag over de thema's integriteit en weerbaarheid en over de toepassing van de Wet Bibob. Waar het voorheen gebruikelijk was om over deze thema's in aparte jaarverslagen te rapporteren is er nu gekozen voor een integrale verslaglegging. Juist omdat de thema's weerbaarheid en integriteit binnen onze organisatie onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Niet alleen versterken ze elkaar in het waarborgen van een transparante, ethische en rechtvaardige werkomgeving ze zorgen samen ook voor een sterke basis van ethisch en moreel gedrag. Dit is essentieel binnen een overheidsorganisatie als de provincie Noord-Holland, waar transparantie, verantwoordelijkheid en het publieke belang voorop moeten staan. Medewerkers die zowel weerbaar als integer zijn, vormen een onmisbare schakel in het behouden van vertrouwen en het voorkomen van corruptie of misstanden.

1.2 Leeswijzer

Dit jaarverslag geeft inzicht in de drie actielijnen waaraan het afgelopen jaar is gewerkt, te weten: 1. Interne weerbaarheid, 2. Eigen beleidskracht en 3. Lokale weerbaarheid. In het eerste deel wordt gerapporteerd over de uitvoering van het integriteitsbeleid voor zowel de ambtelijke als de politieke organisatie en wordt een overzicht gegeven van het aantal meldingen van misstanden en integriteitsschendingen. Het jaarverslag geeft ook een overzicht van de projecten en activiteiten die in 2024 zijn uitgevoerd. De beschreven resultaten zijn tot stand gekomen door integrale samenwerking met diverse sectoren en door externe samenwerking met de drie Regionale Informatie en Expertise Centra (RIEC's), gemeenten en diverse andere publieke en private partners.

ACTIELIJN 1 INTERNE WEERBAARHEID

De eerste actielijn betreft het vergroten van de weerbaarheid van de provinciale organisatie. Deze lijn ziet op brede bewustwording van potentiële kwetsbaarheden die inherent zijn aan het provinciale werk. Doel van deze actielijn is het versterken van de weerbaarheid van de organisatie, van medewerkers en van politieke ambtsdragers. Maar ook het verkleinen van de kans op integriteitsschendingen, misstanden en grensoverschrijdend gedrag.

2.1 Ontwikkeling Noord-Hollandse Norm Weerbare Overheid

Als provincie werken we al een aantal jaar aan het versterken van de integriteit en weerbaarheid van onze eigen organisatie en gemeenten. De groeiende complexiteit en schaal van ondermijning en andere dreigingen voor overheden vragen om een meer uniforme en structurele aanpak. Om deze reden is in 2024, samen met gemeenten en RIEC's, de Noord-Hollandse Norm Weerbare Overheid ontwikkeld als logische vervolg stap. De norm biedt een helder en gezamenlijk kader waarmee zowel de provincie als gemeenten hun weerbaarheid tegen diverse vormen van ondermijning kunnen versterken. Door deze norm te implementeren, borgen we niet alleen onze huidige inzet, maar zetten we ook in op preventie, betere samenwerking en een proactieve houding die past bij de uitdagingen van deze tijd. De norm helpt om systematisch te werken aan een integere overheid, die de basis vormt voor het vertrouwen van inwoners en bedrijven in het openbaar bestuur. Zowel provincie als gemeenten hebben uitgesproken zich te willen conformeren aan de norm. De norm raakt zowel actielijn 1. Interne weerbaarheid als actielijn 3. Lokale weerbaarheid.

Resultaten

De norm bestaat uit een set uitgangspunten gericht op 6 hoofdthema's: 1) Bewustwording & Organisatie, 2) Integriteit & Veilige Werkomgeving, 3) Veilige Publieke Taak, 4) Informatiepositie & Informatiebeveiliging, 5) Beleid & Handhaving, 6) Communicatie.

Deze norm gaat verder dan alleen weerbaarheid tegen ondermijnende criminaliteit; ze richt zich ook op het beschermen van overheidsdiensten en het waarborgen van een integere werkomgeving. Naast het tegengaan van criminele infiltratie, biedt de norm handvatten om andere dreigingen van buitenaf te weren, zoals cyberaanvallen, corruptie en het misbruik van overheidsmiddelen. Het versterken van de weerbaarheid van zowel provincie als gemeenten helpt om een sterk en samenhangend front te vormen tegen deze risico's.

De norm is in januari 2025 gelanceerd, samen met een bijbehorende website www.noordhollandsenorm.nl. Het streven is dat zowel de provincie als alle gemeenten binnen een paar jaar hetzelfde basisniveau hebben.

In 2027 evalueren de RIEC's en provincie de Noord-Hollandse norm. Op basis daarvan kan de norm indien nodig worden geactualiseerd en verbeterd.

2.2 Bewustwording en betrokkenheid

Er wordt gedurende het jaar op verschillende manieren aandacht besteed aan bewustwording van onze medewerkers met betrekking tot het thema integriteit en weerbaarheid. Door het bijwonen van themabijeenkomsten en door regelmatig een workshop te organiseren voor een team of sector levert verschillende positieve effecten op.

Het schept een veilige ruimte waarin medewerkers zonder angst voor repercussies regelmatig situaties kunnen bespreken in onderling vertrouwen en het vergroot de kans dat medewerkers eerder signalen afgeven.

Het helpt bij het wegen van situaties: Niet alle integriteitskwesaties of vormen van grensoverschrijdend gedrag zijn direct helder. Een leidinggevende kan helpen om objectief naar een situatie te kijken, mogelijke gevolgen te bespreken en de juiste vervolgstappen te bepalen.

Het geeft inzicht in wanneer op te schalen: Bij twijfel over bepaalde situaties of in het geval van ernstige situaties is het belangrijk dat leidinggevendenden weten hoe en wanneer zij externe expertise of aanvullende ondersteuning kunnen inschakelen, zoals HR of een vertrouwenspersoon.

Het team integriteit levert op verschillende manieren een bijdrage aan het vergroten van de bewustwording van medewerkers en leidinggevendenden en werkt daarbij aan het bevorderen van de dialoog binnen de eigen organisatie en daarbuiten. Hierna wordt kort omschreven op welke wijze het team integriteit hier in het afgelopen jaar uitvoering aan heeft gegeven.

Introductie nieuwe medewerkers

Onderdeel van het introductieprogramma van de provincie Noord-Holland is de workshop integriteit en omgangsvormen, die samen met de vertrouwenspersonen wordt gegeven. Voorafgaand aan de workshop hebben medewerkers de ambtseed afgelegd. Tijdens de workshop krijgen alle nieuwe medewerkers informatie over het thema integriteit de ambtelijke gedragscode en met het meldpunt. Wat betekent integriteit én waar liggen de valkuilen? Ben ik voldoende bewust van wat wel en niet integer handelen is? Ook maken deelnemers kennis met de vertrouwenspersonen en wordt gesproken over ongewenst gedrag. Aan de hand van casuïstiek worden deelnemers geprikkeld om na te denken over integriteitsschendingen en over de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag. De workshop integriteit en omgangsvormen is een vast onderdeel van het 2-daagse introductieprogramma.

Workshops voor teams

Twijfel over integriteit of grensoverschrijdend gedrag kan voor medewerkers een lastige en gevoelige kwestie zijn. Het is daarom van groot belang dat zij zich gesteund voelen door hun leidinggevende. Leidinggevendenden hebben een belangrijke sleutelrol. Zij vormen vaak het eerste aanspreekpunt voor medewerkers bij twijfel over integriteitskwesaties of grensoverschrijdend gedrag. Bovendien zijn zij verantwoordelijk voor het bewaken van de samenwerking binnen teams en het welzijn van individuele medewerkers. Op verzoek van leidinggevendenden worden ook workshops en bijeenkomsten op maat verzorgd, bijvoorbeeld wanneer binnen een team een integriteitskwesatie speelt of heeft gespeeld of het nuttig is om met elkaar over omgangsvormen in gesprek te gaan.

Dag van de integriteit en weerbaarheid

Ongeacht de functie die iemand bekleedt is het voor onze medewerkers belangrijk om te weten hoe zij in het dagelijks werk om dienen te gaan met integriteit en weerbaarheid. Om hier aandacht aan te besteden is mei van het afgelopen jaar voor de eerste keer de Dag van de integriteit en weerbaarheid georganiseerd. Tijdens deze dag konden medewerkers deelnemen aan verschillende workshops waaronder: cybercriminaliteit, activisme, integriteit, de Wet Bibob, agressie en geweld, ondermijning en de Rijksrecherche heeft een workshop gegeven over de verleidingen omtrent corruptie.

Bijeenkomsten activisme en ambtenaarschap

Over ambtenaar zijn en over hoe de uitoefening van het demonstratierecht er dan uitziet is in het afgelopen jaar een zeer actueel onderwerp geweest waar binnen de organisatie op verschillende momenten aandacht aan is besteed. De eerste bijeenkomst met medewerkers in maart werd bijgewoond door de commissaris, en verschillende directieleden. Tijdens een tweede bijeenkomst en tijdens de dag van de weerbaarheid werd het gesprek met medewerkers voortgezet. De gesprekken waren vertrouwelijk. In kleine groepjes werden verschillende casussen verkend en werd gesproken over dilemma's, zoals: Ambtenaar zijn en demonstreren tegen je eigen beleid. Ambtenaar zijn en je mening geven op sociale media. Ambtenaar zijn en een brandbrief ondertekenen met je naam en je functie. Kan dat? Mag dat? Waar ligt de grens? Is er een grens?

Podcast A&O-fonds Provincies

Het A&O-fonds Provincies heeft een podcast uitgegeven over de rol van medezeggenschap bij tegenspraak. De coördinator integriteit heeft meegewerkt aan deze podcast.

Bijeenkomst activisme en ambtenaarschap provincie Drenthe

De coördinator integriteit heeft een bijeenkomst geleid voor medewerkers en een bestuurder van de provincie Drenthe. Deze bijeenkomst ging over activisme en ambtenaarschap.

Resultaten

In 2024 zijn door het team integriteit in totaal 11 workshops gegeven aan nieuwe medewerkers, waarbij steeds tussen de 20 en 25 nieuwe medewerkers aanwezig waren.

Er zijn door het team integriteit 5 themaworkshops aan 3 verschillende sectoren gegeven. In één sector bij twee verschillende teams.

Er zijn twee bijeenkomsten georganiseerd voor onze medewerkers met het thema activisme en ambtenaarschap. De coördinator integriteit heeft daarnaast nog 1 workshop gegeven aan medewerkers en een bestuurder van de provincie Drenthe.

De coördinator integriteit is uitgenodigd om deel te nemen aan een podcast van het A&O-fonds provincies.

2.3 Integriteit medewerkers

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.

Meldingen 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 provincied medewerkers vastgelegd in een [bijlage II bij de Cao Provincies](#).

Resultaten

In 2024 is één melding van een (vermoeden) van een misstand ontvangen. Uit het vooronderzoek naar deze melding kwamen onvoldoende aanknopingspunten naar voren om een feitenonderzoek te starten. Er is een contactpersoon toegewezen aan de melder om hem te beschermen tegen mogelijke benadeling en ondersteuning te bieden.

In 2023 is één formele melding van een vermoeden van een misstand in relatie tot een contractpartij ontvangen. Het vooronderzoek heeft er uiteindelijk toe geleid dat nader onderzoek is uitgevoerd door een extern bureau. In het feitenonderzoek dat eind 2024 is afgerond werd geconcludeerd dat er geen sprake was van een maatschappelijke misstand. Er zijn wel verschillende aanbevelingen gedaan die door de directie zullen worden overgenomen.

Meldingen vermoedens van 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.

Resultaten

In 2024 zijn in totaal 14 meldingen van integriteitsschendingen gedaan.

Het grootste aantal van deze meldingen vond plaats in de categorie ongewenst grensoverschrijdend gedrag en omgangsvormen. Van de meldingen die zijn gedaan heeft één kwestie geleid tot beëindiging van het arbeidscontract door wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst. In de overige kwesties was onvoldoende basis voor het nemen van maatregelen.

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 geweld 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. Medewerkers die een dergelijk incident hebben meegemaakt kunnen hiervan melding maken via het daarvoor bestemde [Meldformulier gevaarlijke situatie, \(bijna-\) ongeval, agressie of geweld](#), dit formulier is te vinden op intranet. Preventiemedewerkers van nemen na een dergelijke melding altijd contact op met een medewerker. In eerste instantie om te zorgen dat indien nodig in de juiste nazorg wordt voorzien. Daarbij helpt het maken van een melding om inzichtelijk te krijgen of er sprake is van een incident of dat er bijvoorbeeld trends te zien zijn die extra aandacht behoeven. Hierbij valt ook te denken aan onveilige situaties waar een veiligheids- en of gezondheidscoördinator aan te pas dient te komen.

Resultaten

In 2024 zijn door medewerkers 4 meldingen van agressie of geweld, gepleegd door inwoners, gedaan. Het ging om verbaal geweld via telefoon en e-mail. Vanuit team integriteit is met één sector op verzoek een schriftelijk handelingsperspectief geboden voor het omgaan met agressie/geweld via de telefoon en of e-mail.

Vanuit ARBO worden ook regelmatig trainingen aangeboden die collega's leren om te gaan met Agressie en Geweld. Medewerkers die interesse hebben in een dergelijke training kunnen zich hiervoor aanmelden bij de preventiemedewerkers. In 2024 hebben alle weginspecteurs op 3 na een training gevolgd. De weginspecteurs die dit niet in 2024 hebben gedaan hebben dit inmiddels ingehaald.

Overige zaken

Naast meldingen van misstanden dan wel 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 2024 zijn over verschillende onderwerpen gesprekken gevoerd met het Team Integriteit. Het Team Integriteit adviseert en verwijst indien nodig medewerkers door naar de juiste adviseur, vertrouwenspersoon of in een enkel geval naar een andere instantie.

Resultaten

In 2024 is het 8 keer voorgekomen dat mensen het team integriteit hebben benaderd voor hulpvragen over uiteenlopende onderwerpen waaronder de toelaatbaarheid van nevenfuncties en belangenverstrengeling, maar ook verschillende adviezen over omgangsvormen en het bieden van handelingsperspectieven.

Daarbij zijn ook twee externe adviezen gegeven aan andere overheidsorganisaties die het team integriteit met een hulpvraag hebben benaderd.

2.4 Meldpunt

Medewerkers hebben op dit moment de mogelijkheid om op verschillende manieren een melding te doen van bijvoorbeeld integriteitsschendingen, agressie en geweld of ondermijningssignalen. Dit zorgt voor onduidelijkheid over waar en bij wie kan worden gemeld en waarvoor men ergens terecht kan. Het bestaan van verschillende kanalen is daarbij onwenselijk mede omdat op die manier niet inzichtelijk is wat er speelt in de organisatie en er mogelijk langs elkaar heen wordt gewerkt.

Daarnaast is er sprake van veranderende wetgeving, zoals de recente invoering van de Wet bescherming klokkenluiders, die een intern meldpunt vereist ter bescherming van klokkenluiders. Dit meldpunt wordt bemenst door het team integriteit waar medewerkers terecht kunnen voor meldingen of signalen van integriteitskwesaties of gewoon om te sparren over integriteitsvraagstukken. Het afgelopen jaar is gewerkt aan het ontwerp van een nieuw integraal meldpunt. Dit ontwerp gaat verder dan de wettelijke voorschriften, waardoor het nieuwe meldpunt geschikt is voor diverse typen meldingen, zodat een integrale aanpak wordt geborgd.

Met de uitrol van het nieuwe integrale Meldpunt wordt gezorgd voor:

1. een overzichtelijk digitaal systeem om dossiers te registreren en te analyseren voor jaarlijkse verslaglegging;
2. een laagdrempelige en eenduidige vertrouwelijke meldmethode voor medewerkers die tevens de mogelijkheid biedt voor anonieme meldingen (voortuitlopend op mogelijke wettelijke verplichting hiertoe); en
3. een efficiëntere samenwerking tussen de verschillende functionarissen.

2.5 Integriteit politieke ambtsdragers

Gedragcode politieke ambtsdragers

Een gedragscode voor politieke ambtsdragers draagt bij aan de bevordering van integer, ethisch en onafhankelijk gedrag. Daarbij bevordert het transparantie en waarborgt de betrouwbaarheid van het openbaar bestuur. Het gewenste effect is een versterkt vertrouwen van inwoners van Noord-Holland in de politiek en een verbeterde ethische en professionele standaard binnen het openbaar bestuur. De gedragscode biedt richtlijnen voor het vermijden of aanpakken van situaties waarin persoonlijke belangen botsen met publieke verantwoordelijkheden.

De gedragscode draagt bij aan een integere bestuurscultuur doordat bestuurders worden gestimuleerd om ethisch, in lijn met de vastgestelde normen te handelen. Het maakt het aanspreken van elkaar op gedrag eenvoudiger en vraagt tegelijkertijd ook om meer verantwoording voor het eigen handelen.

Resultaten

- Het afgelopen jaar is de gedragscode voor politieke ambtsdragers geactualiseerd.
- Om dit te realiseren is begin april tijdens een BOT-overleg input opgehaald van de verschillende fracties van PS.
- De aangepaste versie is verwerkt en op 16 september 2024 behandeld in de commissie Bestuur.
- Op 18 november 2024 is de geactualiseerde gedragscode door de Staten unaniem vastgesteld.
- Op 17 december vond publicatie in het Provinciaal blad plaats en is de nieuwe gedragscode in werking getreden. De oude gedragscode is ingetrokken.

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 zelfs 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 incidenten van agressie en geweld, zoals het doen van aangifte en indien nodig het leveren van de juiste nazorg.

Resultaten

Meldingen agressie en geweld tegen politieke ambtsdragers
In 2024 zijn er bij de plaatsvervangend kabinetschef geen meldingen gedaan van agressie en geweld tegen politieke ambtsdragers.

Meldingen over de integriteit van politieke ambtsdragers

In 2024 zijn geen meldingen gedaan van integriteitskwesaties ten aanzien van de integriteit van politieke ambtsdragers.

Door de commissaris van de Koning en zijn Kabinet is verschillende keren een procesadvies gegeven over hoe om te gaan met (vermoedens van) bestuurlijke integriteitkwesaties die in verschillende Noord-Hollandse gemeenten speelden.

2.6 Organisatie en inrichting

Gedragcode ambtelijke integriteit

Het afgelopen jaar is hard gewerkt aan de laatste lootjes voor de actualisatie van de gedragscode voor de ambtelijke organisatie. De gedragscode is aanvullend op bestaande regelgeving (zoals de Ambtenarenwet) en vervangt deze niet. In de geactualiseerde gedragscode geven we meer betekenis aan ambtelijke integriteit. De nieuwe gedragscode is bedoeld als een handreiking voor medewerkers, met daarbij handvatten om hen te ondersteunen bij ethische dilemma's en bij het maken van een afweging tussen de belangen van de organisatie en persoonlijke belangen. De gedragscode geeft kaders over wat als integer handelen wordt beschouwd en maakt het mogelijk om hier het gesprek over aan te gaan. Het vastleggen van waarden en normen in de gedragscode draagt bij aan het voorkomen van misverstanden. Daarbij draagt het bestaan van de gedragscode bij aan meer vertrouwen, omdat medewerkers zich gesteund voelen als ze weten hoe ze verantwoord kunnen handelen en bekend zijn met geldende procedures.

Regeling melden en registratie nevenwerkzaamheden en financiële belangen

De regeling voor het melden en registreren van nevenwerkzaamheden en financiële belangen dient om transparantie, integriteit en eerlijkheid binnen een organisatie te waarborgen. Het zorgt ervoor dat mogelijke belangenverstreming of schijn daarvan wordt voorkomen en stelt duidelijke regels voor het omgaan met situaties waarin persoonlijke belangen kunnen botsen met de belangen van de organisatie. Het afgelopen jaar is gewerkt aan de actualisering van beide regelingen.

Meld- en onderzoeksprotocol integriteitsschendingen

In het onderzoeksprotocol wordt de werkwijze voor (vermoedens van) een integriteitsschending beschreven. Het protocol biedt de melder, de vermeende dader én alle andere bij het onderzoek betrokken functionarissen duidelijkheid over de stappen die in het proces genomen worden.

Resultaten

- **Het meld- en onderzoeksprotocol** integriteitsschendingen is op 28 januari 2025 vastgesteld door GS.
- **De gedragscode voor de ambtelijke integriteit** is geactualiseerd en op 29 januari 2025 vastgesteld door GS.
- **Van de Regeling voor het registreren en melden van nevenwerkzaamheden en financiële belangen** is één overzichtelijke regeling gemaakt. De nieuwe regeling is op 28 januari 2025 vastgesteld door GS.

Vertrouwenspersonen

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.

Resultaten

In 2024 zijn 64 gevallen geregistreerd waarbij collega's contact hebben gehad met een van de vertrouwenspersonen. Dit laat wederom een stijging zien ten aanzien van het vorige jaar (43 contactmomenten).

ACTIELIJN 2: EIGEN BELEIDSKRACHT

Actielijn 2 probeert het ondermijningsvraagstuk te vertalen naar verschillende provinciale opgaven. Doel van deze actielijn is om binnen nieuw en reeds bestaand beleid ook meer een ‘ondermijningsbril’ op te zetten. Dit voorkomt kwetsbaarheden in beleid en zorgt ervoor dat de provincie binnen verschillende beleidsterreinen een vuist maakt op het gebied van de aanpak van ondermijning.

3.1 Uitvoering integriteitsonderzoeken Wet Bibob

Een belangrijk instrument voor de provincie in de bescherming van de eigen integriteit is de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Wet Bibob). Dit preventieve bestuursrechtelijke middel helpt te voorkomen dat overheden onbedoeld criminelen faciliteren met het verstrekken van beschikkingen en aangaan van overeenkomsten. De provincie kan daarom onderzoek doen naar externe partijen en bij een risico dat een beschikking of overeenkomst zal worden misbruikt, kan de provincie ervoor kiezen om niet verder te gaan met deze partij. Bibob-onderzoeken worden uitgevoerd door de Eenheid SBA naar aanvragers en houder van vergunningen, aanvragers en ontvangers van subsidies, inschrijvers en gegadigden bij aanbestedingen en gegadigden bij vastgoedtransacties.

De provincie werkt voor de uitvoering van de Wet Bibob samen met andere provincies, de drie RIEC's en met gemeenten in de versterking van kennis en ervaring. Voor de informatie ten behoeve van de onderzoeken wordt samengewerkt met organisaties als de belastingdienst en de politie.

Resultaten

In 2024 zijn 202 Bibob-onderzoeken door de Eenheid SBA uitgevoerd. Hieronder vallen ook 20 onderzoeken die zijn uitgevoerd voor de provincies Utrecht en Flevoland, met wie daarvoor sinds 2012 een samenwerkingsverband bestaat. Door de strenge geheimhoudingsplicht uit de Wet Bibob kan niet worden toegelicht wat er is onderzocht en bevonden in de onderzoeken. Eén subsidie is ingetrokken en teruggevorderd wegens een ernstig gevaar en verschillende vergunningen hebben bijzondere Bibob-voorwaarden die worden gecontroleerd door de provincie. Hierdoor wordt bijvoorbeeld voorkomen dat personen die strafbare feiten hebben begaan, via deze vergunningen opnieuw strafbare feiten kunnen plegen of geld kunnen investeren en witwassen.

In 2022 is de tweede tranche van de wijziging van de Wet Bibob ingevoerd. Deze wijziging, waar onder andere de provincie Noord-Holland zich sterk voor heeft gemaakt, heeft niet alleen gezorgd voor een betere informatiepositie bij Bibob-onderzoeken, maar ook voor een mogelijkheid tot het uitwisselen van informatie door bestuursorganen onderling. Onder bepaalde omstandigheden kunnen bestuursorganen elkaar waarschuwen voor partijen waar een integriteitsgevaar bij bestaat en hiertoe informatie uitwisselen. Ook is het Bibob-register in gebruik genomen door het Landelijk Bureau Bibob, dat bestuursorganen kunnen raadplegen tijdens hun onderzoek. In 2024 is te zien dat bestuursorganen hier langzaam maar zeker meer gebruik van gaan maken. Ook de provincie Noord-Holland heeft een zogeheten Bibob-tip afgegeven aan een ander bestuursorgaan en desgevraagd informatie uitgewisseld met een andere provincie. Op deze manier wordt de kans op een waterbedeffect door de inzet van Bibob verkleind.

Interne samenwerking

Bibob-onderzoeken vinden altijd plaats in een ander primair proces, omdat er een aanleiding moet zijn voor het uitvoeren van een onderzoek. Zo grijpt een onderzoek naar een subsidie-ontvanger in het proces van de verlening of vaststelling van een subsidie, terwijl vaak weinig gedeeld kan worden over de inhoud van de onderzoeken, gezien de geheimhoudingsplicht. Daarom wordt structureel ingezet op het vergroten van bewustwording, begrip en betrokkenheid bij de interne afdelingen.

Resultaten

Om de gecombineerde processen efficiënt te laten verlopen en begrip en betrokkenheid te houden bij de interne collega's die in hun eigen processen met Bibob-onderzoeken te maken krijgen, is ook in 2024 aangesloten bij kennismomenten bij deze afdelingen en hebben nieuwe medewerkers uitleg gekregen over de Wet Bibob. Ook bij de Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied is een presentatie gegeven over Bibob door de provincie Noord-Holland en zijn toezichthouders en vergunningverleners uitgenodigd signalen van integriteitsschendingen die zij hebben te delen met de Eenheid SBA. Ook hebben terugkerende overleggen plaatsgevonden met vertegenwoordigers van de afdelingen subsidies, vastgoed en aanbestedingen en vergunningen (bij de omgevingsdienst).

3.2 Fototentoonstelling "Uit zicht, in beeld"

Bewustzijn van de gevaren van ondermijning is essentieel omdat georganiseerde criminaliteit niet alleen illegale activiteiten omvat, maar ook subtiel en sluipend invloed kan uitoefenen op onze samenleving en democratie. Het tast het vertrouwen in overheidsinstellingen aan, leidt tot oneerlijke concurrentie voor ondernemers en creëert onveiligheid in buurten. Wanneer mensen de signalen van ondermijning herkennen, kunnen zij bijdragen aan het versterken van onze gezamenlijke weerbaarheid. Om meer bewustwording te creëren over de impact en gevaren van georganiseerde criminaliteit en hoe dit de verschillende beleidsterreinen van de provincie raakt is de fototentoonstelling "Uit zicht, in beeld" ontwikkeld.

Resultaten

Door middel van tien indringende beelden laat de tentoonstelling zien welke schade georganiseerde criminaliteit met zich meebrengt voor de maatschappij. Extra informatie over wat ondermijning is, hoe men het kan herkennen, en wat de provincie hiertegen doet is weergegeven op informatieborden en een bijbehorende website. De tentoonstelling heeft 2 maanden in de ontvangsthallen op het Provinciekantoor gestaan, zodat zowel medewerkers als bezoekers op een laagdrempelige manier een kijkje konden nemen. De tentoonstelling is daarna aangeboden aan gemeenten en maakt nu een tour door de provincie.

3.3 Samenwerking met omgevingsdienst ODNZKG

Bedrijven zijn aantrekkelijke locaties voor criminele activiteiten. Wat er precies gebeurt achter gesloten deuren van bedrijfsgebouwen, blijft vaak uit het zicht van bevoegd gezag en beheerders van deze terreinen. Provincie Noord-Holland is bevoegd gezag over circa 200 bedrijven. OD NZKG is namens de provincie gemandateerd als toezichthouder van het grootste deel van deze bedrijven.

Omdat er onvoldoende zicht is op de ondermijningsrisico's en potentiële ondermijning bij deze bedrijven is de omgevingsdienst in opdracht van de provincie een onderzoek gestart. Het gebrek aan inzicht op mogelijke ondermijningsrisico's en mogelijke aanwezigheid van ondermijning maakt de provincie kwetsbaar voor misbruik van vergunningen, subsidies en andere regelingen door criminele organisaties. Dit kan leiden tot financiële schade, concurrentievervalsing en een afbrokkeling van het vertrouwen in de overheid. Bovendien wordt de weerbaarheid van de provincie ondermijnd, waardoor zij minder effectief kan optreden tegen georganiseerde criminaliteit en haar kerntaak—het beschermen van een eerlijke en veilige samenleving—in gevaar komt.

Hoewel er Bibob-toetsen worden uitgevoerd voordat een vergunning wordt verstrekt, biedt dit slechts een gedeeltelijk beeld van de ondermijningsrisico's. Zonder een bredere aanpak die ook zicht biedt op onderliggende risico's en trends, blijft de provincie mogelijk kwetsbaar voor subtielere vormen van ondermijning die buiten de reikwijdte van Bibob vallen. Daarom is het cruciaal om naast Bibob-toetsen ook een systematische en proactieve risicobenadering te hanteren om potentiële ondermijning tijdig te signaleren en aan te pakken.

Resultaten

Bij 10 bedrijven is een controlebezoek uitgevoerd. Omdat ervan uit wordt gegaan dat de ondernemers in beginsel niet zijn opgericht om ondermijnende activiteiten te verrichten, lag de focus op bewustwording en voorlichting. Tijdens de controlebezoeken is gekeken naar risico's en signalen met betrekking tot ondermijning in en rondom de bedrijven. Waar nodig zijn deze risico's besproken met het bedrijf. Daarnaast zijn signalen die verdere opvolging vereisten gedeeld binnen de samenwerkende ketenpartners, zodat zij binnen hun eigen rol en bevoegdheden actie konden ondernemen. Hiermee dragen we als één overheid bij aan een geïntegreerde en effectieve aanpak van ondermijning. In 2025 wordt deze aanpak voortgezet.

ACTIELIJN 3 LOKALE WEERBAARHEID

Ondermijning vormt niet alleen voor de provincie een risico; ook gemeenten hebben hiermee te maken. Met deze actielijn ondersteunt de provincie gemeenten om hun weerbaarheid te vergroten. De provincie neemt hierin een faciliterende, coördinerende en stimulerende rol op zich. De ondersteuning en eventuele financiële bijdragen zijn niet structureel, maar bedoeld om projecten en gemeenten in beweging te brengen. Belangrijke criteria voor de bijdrage zijn dat de resultaten een meerwaarde bieden voor andere gemeenten en breed toepasbaar zijn binnen Noord-Holland. Ons uiteindelijke doel is dat gemeenten over een paar jaar zelfstandig sterk genoeg zijn om georganiseerde ondermijnende criminaliteit effectief aan te pakken en te weren.

4.1 Noord-Hollandse Norm Weerbare Overheid

Zoals ook beschreven in hoofdstuk 2 hebben we samen met gemeenten en RIEC's de Noord-Hollandse Norm Weerbare Overheid opgesteld. Om een breed gedragen en gezamenlijk kader te creëren hebben we diverse werksessies en bijeenkomsten georganiseerd op zowel ambtelijk als bestuurlijk niveau zoals: een burgemeestersbijeenkomst, bezoeken aan kringen van gemeentesecretarissen, een digitale talkshow en een griffiersbijeenkomst.

Gemeenten dienen in het voorjaar van 2025 een implementatieoverzicht in te vullen als nulmeting en dit jaarlijks te herhalen. Met behulp van het implementatieoverzicht krijgen gemeenten inzicht in de aspecten die al goed ingericht zijn en welke zaken nog aandacht nodig hebben. Op basis hiervan kunnen gemeenten een plan van aanpak opstellen. Bovendien kunnen ze hun eventuele ondersteuningsbehoefte richting o.a. RIEC en provincie formuleren. Vervolgens kunnen RIEC en provincie hun ondersteuningsaanbod voor gemeenten nog beter inrichten en prioriteren.

4.2 Ondersteuning gemeenten ondermijning

Op bedrijventerrein De Liede (gemeente Haarlemmermeer) zijn tijdens meerdere controles van de gemeente en andere ketenpartners zoals de politie, ILT, OD NZKG diverse vormen van ondermijning geconstateerd. Onder andere op het gebied van milieu, brandveiligheid, arbeid en strafbare feiten zoals het aanwezig hebben van gestolen voertuigonderdelen, dierenverwaarlozing en drugs. Dit heeft tot gevolg dat het ondernemersklimaat, de leefbaarheid en openbare orde en veiligheid onder druk staan. De gemeente wil daarom een exploitatievergunningplicht invoeren, waardoor bedrijven Bibob-toetsingen moeten ondergaan. Dit stelt de gemeente in staat vergunningen te weigeren aan malafide ondernemers. Door deze aanpak worden bedrijven met criminele intenties geweerd, wat de veiligheid en leefbaarheid op het terrein vergroot.

De provincie heeft een subsidie verstrekt aan de gemeente Haarlemmermeer om de ondermijning op bedrijventerrein De Liede tegen te gaan en een vergunningplicht in te voeren.

4.3 Ondersteuning gemeenten, Wet Bibob

De provincie Noord-Holland ondersteunt, grotendeels in samenwerking met de RIEC's, de Noord-Hollandse gemeenten in de uitvoering van de Wet Bibob. De drie verschillende RIEC's in Noord-Holland werken enigszins anders en daar wordt door de provincie dan ook bij aangesloten.

Het ondersteunen van gemeenten gebeurt op drie manieren: door kennis- en netwerkbijeenkomsten te organiseren, door cursussen aan te bieden en, desgevraagd, door te adviseren over processen en juridische vraagstukken binnen de uitvoering van de Wet Bibob.

In 2020 heeft de provincie, op basis van een enquête naar de uitvoering van de Wet Bibob door de Noord-Hollandse gemeenten, al uitgesproken de uitvoering van de Wet Bibob door gemeenten aan te

moedigen en te willen ondersteunen. Sindsdien is uitvoering gegeven aan dit voornemen, met speciale aandacht voor regionale onderlinge samenwerking. Het belang van deze samenwerking wordt door de laatste wijzigingen van de Wet Bibob, waardoor nog meer bevoegdheden en mogelijkheden bij bestuursorganen zijn neergelegd, alleen maar groter.

Overigens heeft de provincie zelf inmiddels ook baat bij deze bijeenkomsten, omdat door de uitwisseling ook door de provincie weer nieuwe kennis wordt opgedaan.

Bibob-bijeenkomsten

Door het RIEC Noord-Holland zijn ook in 2024 in samenwerking met de provincie bijeenkomsten georganiseerd voor de gemeenten, waarin het uitwisselen van expertise en ervaring centraal stond. Verschillende juridische thema's zijn in deze bijeenkomsten uitgediept, zoals valsheid in geschrifte en het financieel onderzoek. Ook vindt regelmatig overleg plaats met de verschillende partners op Bibob-gebied, zoals het Openbaar Ministerie en de politie.

In de gebieden van het RIEC Amsterdam-Amstelland en het RIEC Midden-Nederland heeft de provincie deelgenomen aan de structurele Bibob-overleggen met de gemeenten en informatieleveranciers in dit gebied. Door deze overleggen zijn de verschillende partijen in de Bibob-keten goed op de hoogte van elkaars mogelijkheden en kunnen zij elkaar snel en goed vinden.

Bibob-cursussen

Na een eerdere succesvolle ervaring in 2023, zijn in 2024 opnieuw twee verschillende soorten cursussen aangeboden aan bestuursorganen die de Wet Bibob uitvoeren in de provincie Noord-Holland. Zowel de cursussen voor beginners als de masterclass voor gevorderden zijn goed bezocht door gemeenten, maar ook door bijvoorbeeld medewerkers van de omgevingsdiensten, waterschappen en de RIEC's.

Maatwerkondersteuning

Naast de bovengenoemde ondersteuning heeft de provincie ook gemeenten ondersteund door bij gerichte vragen mee te denken en opgebouwde ervaring te delen. Zo is onder andere een gemeente geadviseerd over het toepassen van Bibob bij een aanvraag milieuvergunning, een factsheet ontwikkeld over het gebruik van het relatief nieuwe Bibob-register en is met verschillende partijen besproken wat de (on)mogelijkheden zijn van Bibob bij verkoop en vergunningverlening van recreatieparken. Omdat de Wet Bibob pas sinds kort ook kan worden toegepast door waterschappen, is ook hier ondersteuning geboden bij juridische en praktische vraagstukken over de uitvoering van onderzoeken.

DOORKIJK NAAR 2025

In 2025 zetten we als provincie de volgende stap in het versterken van onze integriteit en weerbaarheid. De implementatie van de Noord-Hollandse Norm Weerbare Overheid is een belangrijk speerpunt zowel voor onze eigen organisatie als gemeenten. We blijven intern werken aan bewustwording en weerbaarheid onder meer door de ontwikkeling van leermodules en animatiefilms. In 2025 organiseren we opnieuw de Dag van Integriteit en Weerbaarheid, waarbij medewerkers praktische handvatten krijgen om integriteitsdilemma's te herkennen en bespreekbaar te maken. Daarnaast versterken we de interne meldstructuren en werken we aan een cultuur waarin collega's zich veilig voelen om signalen te delen. Door continu aandacht te besteden aan dit thema, blijven we bouwen aan een integere en betrouwbare organisatie die bestand is tegen ongewenste invloeden en stevig staat voor de publieke zaak.

We gemeenten blijven ondersteunen en stimuleren om de Noord-Hollandse norm verder in hun organisatie te verankeren. Daarnaast intensiveren we onze samenwerking met ketenpartners om gezamenlijk een stevig front te vormen tegen ondermijning en integriteitsrisico's. Door structureel kennis en signalen te delen, zorgen we ervoor dat we als overheid slagvaardiger en weerbaarder zijn tegen invloeden die onze democratische processen en besluitvorming kunnen ondermijnen.

Colofon

Uitgave

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

Eindredactie

Provincie Noord-Holland
Kabinet van de commissaris van de Koning,
Team Weerbaar Noord-Holland, Team Integriteit

Bestuurlijk opdrachtgever

dhr. A.Th.H. van Dijk, commissaris van de Koning

Ambtelijk opdrachtgevers

mevr. M. van Kuijk, Provinciesecretaris
dhr. A. Dalenoort, Kabinetschef

Grafische verzorging

Provincie Noord-Holland, Mediaservices

JAARVERSLAG