

Jaarverslag Integriteit

2021

Provincie Drenthe

Inleiding

Het thema integriteit krijgt binnen provincie Drenthe meer en meer aandacht en vorm. Steeds meer is de bewustwording dat integriteit een doorlopend en belangrijk thema is, dat continu aandacht vereist. Dit blijkt onder andere uit de afgeronde protocollen en de plek die integriteit verwerft in beleid en bijvoorbeeld de jaarlijkse teamplannen.

De afgelopen jaren is gewerkt om aan de wettelijke vereisten van integriteit te voldoen. In juni 2018 heeft Gedeputeerde Staten (GS) het integriteitsplan 2018-2022 vastgesteld. Het beleid is erop gericht in de organisatie zowel een moreel leerproces als een zorgvuldige handhavingspraktijk te installeren. Samen borgen deze twee pijlers de integriteit van de organisatie. In 2019 is een integriteitscoördinator aangesteld welke rechtstreeks verantwoording aflegt aan de provinciesecretaris. Ter realisering van het integriteitsplan is in 2019 een implementatieplan opgesteld. De huidige pandemie, die vanaf maart 2020 ons beperkingen heeft opgelegd, heeft een duidelijke impact gehad op de realisatie van de in het implementatieplan geformuleerde doelen.

Integriteitsstructuur

Tot de Drentse functionarissen met een taak op het gebied van het bevorderen van de integriteit behoren de provinciesecretaris, de directeuren, de teammanagers ('ethisch leiderschap') en de integriteitscoördinator, de vertrouwenspersonen (voor integriteit en ongewenst gedrag), feitenonderzoekers, arbeidsjuristen, concerncontroller, de coördinator informatiebeveiliging, functionaris gegevensbescherming en organen zoals de Ondernemingsraad, het Platform Integriteit en Informatieveiligheid. Samen vormen zij de ruggengraat van de Drentse integriteitsinfrastructuur.

Hieronder volgen enkele feiten en cijfers met duiding over de activiteiten die in 2021 zijn uitgevoerd.

Ambtseed

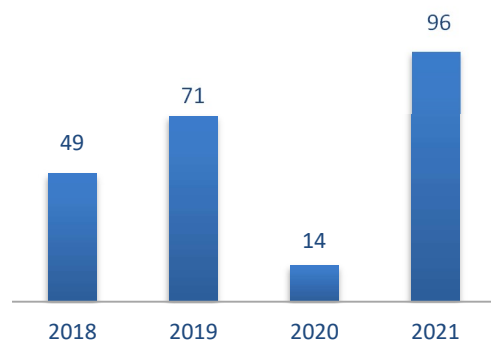


Een ambtenaar – zowel vast als tijdelijk – legt verplicht de eed/belofte af bij zijn aanstelling. Nieuwe medewerkers leggen de ambtseed mondeling af in aanwezigheid van de provinciesecretaris. De integriteitscoördinator

verzorgt hierbij de informatie rondom het integriteitsbeleid van de provincie.

Aantal medewerkers

Dat de ambtseed heeft afgelegd



Door de pandemie was er een achterstand ontstaan bij het afleggen van de ambtseed. In 2021 zijn een 6-tal bijeenkomsten georganiseerd waarvan 1 fysieke avondbijeenkomst voor de brug- en sluiswachters. In korte tijd is hiermee de achterstand die er was, ingehaald. Tevens is er voor Prolander 1 bijeenkomst gefaciliteerd. In totaal hebben 96 medewerkers in 2021 de eed afgelegd. Tijdens deze bijeenkomsten is gebleken dat medewerkers oog hebben voor het integer handelen als ambtenaar en zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheid. Het behandelen van meerdere casus helpt bij het discussiëren over wat het betekent integer te handelen.

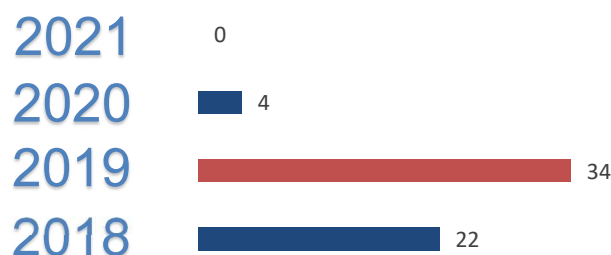
Aantal meldingen



In 2021 is bij de integriteitscoördinator één melding van een vermoeden van integriteitsschending gedaan, waarvoor uiterlijk in februari 2022 zal worden vastgesteld of er sprake is van onderzoekswaardigheid zoals beschreven in het onderzoeksprotocol bij vermoedens van ambtelijke integriteitsschendingen. Slechts één melding zou kunnen duiden op een lage meldingsbereidheid maar hoeft niet zo te zijn. Uit eerdere analyse is naar voren gekomen dat het bespreekbaar maken van twijfels over handelingen/gedragingen en het signaleren van vermoedens van schendingen in Drenthe nog niet vanzelfsprekend is. De komende jaren (dit is een continu proces) zal de inzet erop zijn gericht om het aankaarten van twijfels en de meldingsbereidheid te verhogen. Wel zijn er gedurende het jaar diverse momenten van consultatie geweest op verzoek van medewerkers, leidinggevenden en externen, waarbij het voornamelijk ging om het beantwoorden van vragen en het duiden en verkennen van het onderwerp integriteit. Zo is er bijvoorbeeld een casus bestudeerd die op basis van de aard van de casus niet heeft geleid tot een nader onderzoek. Het bespreekbaar maken van integriteit is van groot belang om bewustwording te vergroten. De bereidheid om het gesprek aan te gaan en het onderwerp te verkennen neemt duidelijk toe.

In 2021 zijn er door de pandemie geen trainingen gegeven aan de medewerkers. In 2021 is er gewerkt aan het opstellen van een nieuw contract teneinde de trainingen morele oordeelsvorming digitaal te kunnen laten geven. Dit heeft wel als effect dat er met kleinere groepen moet worden gewerkt. Het aantal trainingsmomenten zal daardoor toenemen. Deze digitale vorm zal tevens worden ingebed in het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers. Integriteit en morele oordeelsvorming zijn al onderdeel van het afleggen van de ambtseed voor nieuwe medewerkers.

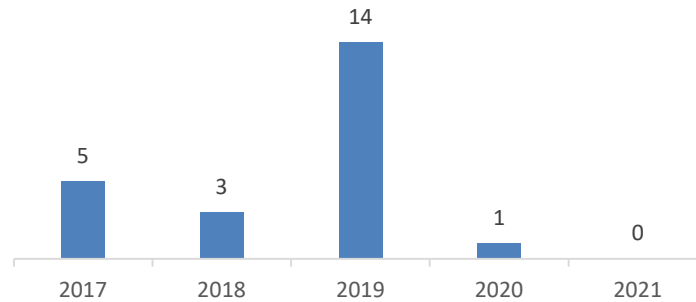
Moreel leerproces



In 2021 heeft geen specifieke communicatie over integriteit op Huisnet plaatsgevonden.



Aantal Huisnet berichten
over integriteit.



Blik naar de toekomst

De digitale ambtseed zal ook in de toekomst een plaats krijgen. Door het digitaliseren van het proces kan het afleggen van een ambtseed nu direct worden opgenomen in het personeelsdossier van de ambtenaar. In 2022 zullen ook de gevolgde trainingen morele oordeelsvorming een plaats krijgen in dit digitale personeelsdossier. Aangezien er sprake is van een verplichte training kan op deze manier zicht worden gehouden op wie nog een training moet volgen, zonder daarvoor een aparte administratie in te hoeven richten. Het voordeel is tevens dat er kan worden aangesloten bij de registratie van de instroom van nieuwe medewerkers. In 2022 zal worden onderzocht of meer activiteiten online kunnen worden voortgezet. Zo wordt er onderzocht of ook het moreel beraad online doorgang kan vinden.

De trainingen morele oordeelsvorming versterken het zelfstandig moreel oordeel van de zittende medewerkers en leidinggevendenden. De vervolgstap is het op gezette tijden in teamverband houden van een moreel beraad. Hiervoor worden intern procesbegeleiders aangesteld.

In 2022 wordt gewerkt aan het ontwerpen en uitvoeren van een brede communicatiestrategie in samenwerking met het team Communicatie. Tevens zullen, op basis van de nieuw te ontwikkelen communicatiestrategie, deze diverse activiteiten een structurele positie krijgen in de uitvoering van het integriteitsbeleid.

Eind 2021 is het Onderzoeksprotocol bij vermoedens van ambtelijke integriteitsschendingen door GS vastgesteld. Dit protocol is bedoeld als aanvulling op de Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand en beschrijft een duidelijke procedure voor de behandeling van lichtere integriteitsschendingen. In dat kader zal er in 2022 een markt oriëntatie plaatsvinden van bureaus die kunnen ondersteunen bij het doen van onderzoeken op basis van dit protocol en de Regeling melden vermoedens van een misstand (bijlage 2 van de cao).

Het huidige integriteitsplan beschrijft de periode van 2018-2022. In 2022 zal door het Platform Integriteit en Informatieveiligheid een geactualiseerd integriteitsplan en bijbehorend implementatieplan worden opgesteld.

De organisatie heeft in de uitvraag voor de teamplannen 2022 de vraag opgenomen hoe er wordt gestuurd op integriteit binnen het team. Op basis van de antwoorden kan worden bepaald welke teams wellicht extra ondersteuning nodig hebben in het bespreekbaar maken van het onderwerp integriteit. Dit zal aandacht krijgen bij de eerder genoemde morele beraden in teamverband en de reguliere trainingen morele oordeelsvorming.