

Jaarverslag Integriteit

2022

Provincie Drenthe

Inleiding

Het thema integriteit krijgt binnen provincie Drenthe al een aantal jaren 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.

In 2023 zal een geactualiseerd integriteitsplan 2023-2027 worden opgesteld waarbij ervaringen opgedaan in de afgelopen jaren en (nieuwe) landelijke ontwikkelingen een plaats zullen krijgen. Ook de resultaten van de lopende organisatieontwikkeling zullen een plaats krijgen in het integriteitsplan alsmede ook in de stukken die horen bij de drie pijlers en fundament van het Drentse integriteitsbeleid (Moreel leerproces, Regels, Zorgvuldige handhavingspraktijk en de Integriteitsinfrastructuur).

Het voornemen is om in het integriteitsplan tevens meer aandacht te besteden aan de rol van ethiek.

Op basis van het integriteitsplan zal een nieuw (meerjarig) implementatieplan worden geschreven.

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. Een aantal van de hierboven genoemde functies of rollen zullen naar alle waarschijnlijkheid wijzigen in naamgeving en mandaat door de huidige organisatieontwikkeling. In het nieuwe integriteitsplan zal dit worden verwerkt in de integriteitsstructuur en relevante documenten.

Hieronder volgen enkele feiten en cijfers met duiding over de activiteiten die in 2022 zijn uitgevoerd.

Ambtseed

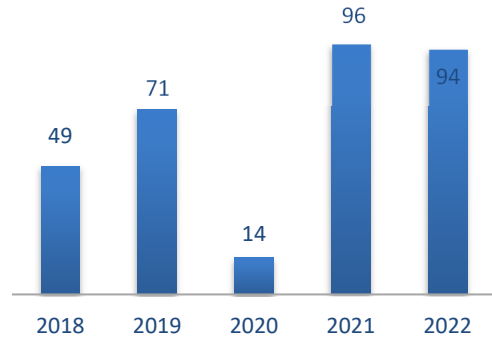


Een ambtenaar – zowel vast als tijdelijk – legt verplicht de eed/belofte af bij zijn aanstelling. Nieuwe medewerkers leggen de ambtseed mondeling af in aanwezigheid van de provinciesecretaris. De integriteitscoördinator

verzorgt hierbij de informatie rondom het integriteitsbeleid van de provincie.

Aantal medewerkers

Dat de ambtseed heeft afgelegd



In 2022 zijn een 5-tal bijeenkomsten georganiseerd waarvan 1 fysieke bijeenkomst voor de brug- en sluiswachters. In totaal hebben 94 provinciale medewerkers in 2022 de eed afgelegd. Tevens is er voor Prolander 1 fysieke bijeenkomst gefaciliteerd.

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 2022



In 2021 is bij de integriteitscoördinator één melding van een vermoeden van integriteitsschending gedaan (zoals gemeld in het jaarverslag over 2021). In de loop van 2022 is, in opdracht van de provinciesecretaris, onderzocht of er sprake is van onderzoekswaardigheid zoals beschreven in het onderzoeksprotocol bij vermoedens van ambtelijke integriteitsschendingen. Uit dat onderzoek is gebleken dat niet kan worden gesteld dat er sprake is van een integriteitsschending. Een nader onderzoek conform hoofdstuk 2 van het onderzoeksprotocol is daarom niet nodig en ook niet uitgevoerd.

Naast het vaststellen van de onderzoekswaardigheid van de melding heeft het proces om tot een advies te kunnen komen geresulteerd in generieke lessen en aanbevelingen die, waar relevant, kunnen worden gebruikt bij het organisatieontwikkelingstraject. Deze lessen en aanbevelingen, alsook de resultaten van de uitgevoerde evaluatie onder direct betrokkenen, zijn input voor het aanpassen en verbeteren van het eerder genoemde onderzoeksprotocol.

Geen melding in 2022 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 aanklaarten van twijfels en de meldingsbereidheid te verhogen. Wel zijn er gedurende het jaar diverse momenten van consultatie geweest op verzoek van medewerkers, leidinggevendenden en externen, waarbij het voornamelijk ging om het beantwoorden van vragen en het duiden en verkennen van het onderwerp integriteit. Het, in de loop van 2021, gestart organisatieontwikkelingstraject heeft een kleine toename laten zien in vragen over wat dit persoonlijk kan betekenen en hoe handelingen van de organisatie te duiden. In voorkomende gevallen is, naast het bieden van een luisterend oor en het geven van (proces)advies, doorverwezen naar de (direct) leidinggevende en/ of de mogelijkheid genoemd te kunnen reflecteren met de externe vertrouwenspersonen van de provincie.

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.

Blik naar de toekomst

Het digitaal vastleggen van de afgelegde ambtseed in het personeelsdossier van de ambtenaar zal ook in de toekomst een plaats behouden. Wel is er de wens om in 2023 weer fysiek de ambtseed af te leggen. Deze mogelijkheid zal worden benut om extra aandacht te besteden aan integriteit en ethisch handelen. De digitale vorm bleek hier minder voor geschikt. In 2022 is er de mogelijkheid gecreëerd om de gevolgde trainingen morele oordeelsvorming te registreren in het digitale personeelsdossier. Hiermee is beter te monitoren wie de verplichte training heeft gevolgd. Begin 2023 zullen de historische gegevens hierover aan het dossier worden toegevoegd, waarna de trainingen kunnen worden ingepland. De trainingen morele oordeelsvorming versterken het zelfstandig moreel oordeel van de zittende medewerkers en leidinggevenden, alsmede ook van het bestuur. De vervolgstap na het volgen van de training is het op gezette tijden in teamverband houden van een moreel beraad. Hiervoor worden intern procesbegeleiders aangesteld.

In 2022 is een eerste aanzet gedaan voor ontwerpen en uitvoeren van een brede communicatiestrategie in samenwerking met het team Communicatie. In 2023 zal dit verder tot wasdom komen en zullen, op basis van de nieuw te ontwikkelen communicatiestrategie, deze diverse activiteiten een structurele positie krijgen in de uitvoering van het integriteitsbeleid.