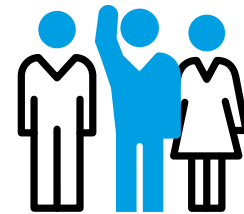


Jaarverslag Integriteit 2022

Maak het bespreekbaar

Integriteit 2022 in de provincie Overijssel

Een jaarverslag over alles wat op het vlak van integriteit heeft gespeeld. Dit verslag is voor de gehele organisatie, ons bestuur, de samenleving en Provinciale Staten, als vertegenwoordiger daarvan en bewaker van integriteit.



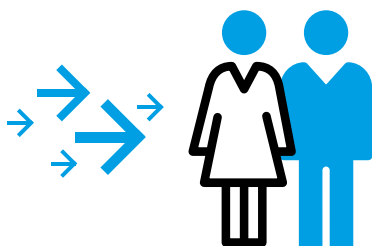
Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen hebben in 2022 in totaal 17 gesprekken met medewerkers gevoerd. Voor het tweede jaar op rij zijn deze gesprekken gecategoriseerd, hetgeen hieronder te zien is. Veruit het grootste gedeelte van de gesprekken betreft ongewenste omgangsvormen.

Het aantal gesprekken is met 3 licht gestegen ten opzichte van 2021. Een verklaring hiervoor kan zijn dat de wegens Covid genomen maatregelen sinds medio februari 2022 steeds verder zijn afgebouwd. Daarmee is het aantal dagelijks op het provinciehuis aanwezige medewerkers ook gestegen. 2021 - met relatief weinig gesprekken - was eveneens een Covid-jaar. Daarnaast is de maatschappelijke aandacht voor het thema integriteit van belang, alsook de organisatie-aandacht (zie hierna onder "Open Werkcultuur").

Aantal gesprekken in 2022	2021	2020	2019
Totaal	17	14	37
Integriteit	2		
Ongewenste omgangsvormen	15	4	
Discriminatie			
Arbeidsconflict	5		
Onveiligheid	4		
Advies algemeen	1		

De gesprekken zijn gevoerd door 2 interne vertrouwenspersonen. De sinds 2021 beschikbare externe vertrouwenspersonen heeft over 2022 geen gesprekken gevoerd.



Aantal meldingen van een (vermoeden van een) integriteits-schendig of ongewenste omgangsvormen

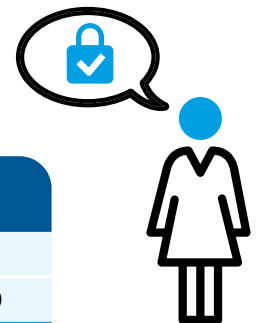
Er zijn in 2022 vijf formele meldingen gedaan van (ervaren)

ongewenste omgangsvormen. Dat is een verandering ten opzichte van de afgelopen jaren waarin geen formele meldingen waren. De meldingen over 2022 speelden aan het einde van jaar. Een eventueel onderzoek - conform het protocol - heeft dan ook (nog) niet plaatsgehad.

Workshop integriteit en ambtseed

Iedere nieuwe medewerker - waaronder ook uitzendkrachten, gedetacheerden en externe inhuur - neemt verplicht deel aan de workshop integriteit. Daarnaast legt diegene met een arbeidsovereenkomst bij de provincie conform de Ambtenarenwet de eed of belofte af. De vertrouwenspersonen leveren een actieve bijdrage aan de workshop, namelijk door het introduceren van zichzelf en het leiden van de deelsessies waarin de deelnemers casuïstiek bespreken. Het aantal deelnemers aan voornoemde bijeenkomsten ziet er als volgt uit.

Aantal deelnemers	
Workshop Integriteit	221
Ambtseed	150



Vrijwel iedere nieuw gestarte medewerker heeft de workshop gevolgd, zoals hieronder te zien is (gestart 257; gevolgd 221). Het verschil van 36 is te verklaren door externe inhuur, die opnieuw wordt ingehuurd (en niet opnieuw de workshop hoeven te volgen). Het aantal medewerkers dat de ambtseed heeft afgelegd (150), dus diegene met een arbeidsovereenkomst, is groter dan het aantal gestarte medewerkers (136). Het verschil van 14 is te verklaren door de achterstand in de ambtseed vanwege de Covid-pandemie, welke is ingelopen in 2022.



Aantal (nieuw) gestarte medewerkers

257
Totaal

136
Met een arbeidsovereenkomst

121
Externe inhuur

Jaarverslag Integriteit 2022



Andere ontwikkelingen in 2022

1

Eind 2021 is de mogelijkheid van het opgeven van nevenfuncties in Youforce vernieuwd/vergemakkelijkt. Over 2022 hebben circa 50 medewerkers hun nevenfunctie op deze wijze geregistreerd.

2

Eind 2021 is een samenwerking gestart tussen de clusters integrale overheid, informatiebeveiliging, concern control en integriteit om te komen tot een meer integrale weerbaarheidsaanpak. Dit heeft er onder meer in geresulteerd dat ondermijning een vast onderdeel is van de workshop integriteit.

3

In lijn met 2. is de lijst met kwetsbare functies uitgebreid met functies die vanuit ondermijning, frauderisico en informatiebeveiliging eveneens kwetsbaar zijn. Een kwetsbare functie is een functie die grotere integriteitsrisico's kent. Dergelijke functies vragen extra bescherming van en door de organisatie. Dit brengt met zich dat iedere 3 jaar een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) wordt opgevraagd. Voorheen was dat slechts één keer, namelijk op het moment van indiensttreding. (Extra) bewustwording / alertheid van deze groep medewerkers is van belang. Zij en hun (direct) leidinggevenden – circa 100 medewerkers in totaal – worden daarom ieder halfjaar uitgenodigd voor een themabijeenkomst. Hiermee samenhangend start begin 2023 een (digitale) informatiecampagne.

4

Maatschappelijke opgaven van de provincie op het vlak van duurzaamheid en klimaatverandering – in relatie tot een verhardende maatschappij – brengen met zich dat provincie-medewerkers en politieke ambtsdragers in toenemende mate worden geconfronteerd met vormen van agressie en geweld van inwoners en organisaties. Mede hierom is een start gemaakt met de actualisatie van integriteitsregelingen, waaronder het protocol agressie en geweld. Daarnaast is het interne aanbod aan trainingen, gericht op het omgaan met agressie, geactualiseerd. In 2022 hebben 61 medewerkers een dergelijke training doorlopen.

5

In 2022 heeft het onderzoek "Open Werkcultuur" plaatsgehadt. Met als doel te inventariseren hoe de werkcultuur NU wordt ervaren en wat nodig is om tot een open(ere) werkcultuur – en dus een betere samenwerking – te komen. Conclusie is dat veel gaat goed binnen de Provincie. Maar er zijn zaken die aandacht vragen, onder meer waar het gaat om collega's die hun werksituatie niet veilig genoeg vinden om problemen openlijk op tafel te leggen. Vanuit het CMT is intensief aandacht voor de plekken in de organisatie waar dit (vaak samenhangend met eventueel verstoorde verhoudingen) speelt. Voorts zijn de aanbevelingen uit het onderzoek onderdeel van het (al langere tijd lopende) leiderschapsprogramma. Centraal hierin staat 'bouwen aan verbinding en vertrouwen', hetgeen (uiteindelijk) met de hele organisatie wordt opgepakt.