

# Jaarverslag Integriteit 2023

Maak het  
bespreekbaar



## Scope

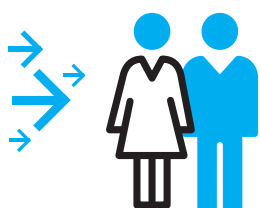
Dit jaarverslag gaat over de integriteit binnen de ambtelijke organisatie. Overijssel hanteert een brede definitie van integriteit. Het kan gaan over integriteit jegens de organisatie en over integriteit jegens elkaar. Dit laatste onderdeel gaat over (sociale) veiligheid binnen en buiten de organisatie.

## Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen hebben in 2023 in totaal 13 gesprekken met medewerkers gevoerd. Sinds 2021 worden deze gesprekken gecategoriseerd, hetgeen hieronder te zien is. Het aantal gesprekken over 2023 is iets lager dan over 2022. Veruit het grootste gedeelte van de gesprekken betreft ongewenste omgangsvormen. De rode draad hierin is de communicatie tussen leidinggevende en medewerker.

Aantal gesprekken in	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>37</b>
Integriteit	2	2			
Ongewenste omgangsvormen	11	15	4		
Discriminatie					
Arbeidsconflict*			5		
Onveiligheid			4		
Advies algemeen			1		

\* doorverwezen; gesprek toegespitst op aard communicatie.



De gesprekken zijn gevoerd door 2 interne vertrouwenspersonen. De sinds 2021 beschikbare externe vertrouwenspersoon heeft over 2023 (net als in 2022) geen gesprekken gevoerd. Dat neemt niet weg dat Overijssel het belang onderstreept van de mogelijkheid van externe uitwijk.

Een van de (interne) vertrouwenspersonen gaat met pensioen in 2024. Begin 2024 wordt daarom gestart met het werven van één of meerdere nieuwe vertrouwenspersonen. De voorkeur gaat uit naar het laatste om een zo divers mogelijke groep vertrouwenspersonen te krijgen (in leeftijd / geslacht / cultuur / plek binnen de organisatie).

## Workshop integriteit en ambtseed

Iedere nieuwe medewerker -waaronder ook uitzendkrachten, gedetacheerden en externe inhuur- neemt verplicht deel aan de workshop integriteit.\*\* Medewerkers met een arbeidsovereenkomst bij de provincie leggen conform de Ambtenarenwet ook de eed of belofte af. De vertrouwenspersonen leveren een actieve bijdrage aan de workshop, namelijk door het introduceren van zichzelf en het begeleiden van de deelsessies waarin de deelnemers casuïstiek bespreken. Veelvuldig kwam in dit verband in dit jaar voorbij het (actuele) thema 'vrijheid van meningsuiting en het zijn van ambtenaar'.

\*\* Externe inhuur neemt niet deel aan de onboardingprogramma. Sinds 2021 is de workshop integriteit wel verplicht gesteld voor hen. Integriteit is immers voor iedere medewerker van belang.

Het aantal deelnemers aan voornoemde bijeenkomsten ziet er als volgt uit.

### Aantal deelnemers 2023

Workshop Integriteit	172
Ambtseed	165

Het totaal aantal nieuw gestarte medewerkers bedroeg 275, zoals hieronder te zien is. 103 van hen -wat externe inhuur blijkt te betreffen- hebben de (verplichte) workshop dus niet gevolgd. Dit is onwenselijk. 2024 is dan ook gericht op het (fors) terugdringen hiervan.

### Aantal (nieuw) gestarte medewerkers

<b>Totaal</b>	<b>275</b>
Met een arbeidsovereenkomst	158
Externe inhuur	117

## Aantal meldingen van een (vermoeden van een) integriteitsschending of ongewenste omgangsvormen

Er is in 2023 één formele melding gedaan van (ervaren) ongewenste omgangsvormen. Deze speelde aan het einde van het jaar en is nog in behandeling.

In 2022 waren er 5 meldingen, eveneens van (ervaren) ongewenste omgangsvormen. Hier zijn gesprekken uit voortgekomen; geen extern onderzoek. In de jaren ervoor was er geen enkele formele melding.

Uitgangspunt is overigens een cultuur te creëren waarin melden niet nodig is (zie ook hierna bij 4.) Als het mogelijk is – en afhankelijk van de behoefte van de medewerker en de aard van de klacht – zal eerst in een gesprek (eventueel met externe mediation) tussen betrokkenen getracht worden om tot een oplossing te komen. Dit heeft in 2023 een aantal keer positief resultaat gehad.

# Andere ontwikkelingen in 2023

1

In 2022 is een samenwerking gestart tussen de vier clusters integrale overheid, informatiebeveiliging, concern control en integriteit om te komen tot een meer integrale weerbaarheidsaanpak. Dit vloeit onder meer voort uit aanbevelingen uit de Weerbaarheidsscan van het RIEC (Regionale Informatie- en Expertisecentra).

In 2023 is (intern) een grote stap gezet met het rapport Versterking Weerbaarheid Provinciale Organisatie. Hiertoe is een projectgroep gevormd. Zij stelt vast dat ieder van de bovengenoemde vier cluster eigen ambities, doelen en resultaten heeft, wat logisch is gezien de verschillende specialisaties. Maar dat doet niet af aan (verdere) integraliteit door:

- a) een gemeenschappelijke risico-benadering: welke risico's / consequenties onderscheiden we en welke zijn (on)acceptabel?;
- b) een gemeenschappelijke gedragsnorm: wat verwachten we van de medewerkers met een 'niet-pluis gevoel'?
- c) een gemeenschappelijke informatiecampagne voor medewerkers om een veelheid aan campagnes (week van de integriteit / week tegen de ondermijning etc) te beperken. Eén gerichte aanpak werkt beter en is effectiever omdat een gedeelde boodschap wordt uitgedragen.

Uitwerking hiervan vindt het komende jaar (2024) plaats. Omdat het uiteindelijk draait om (gewenst) gedrag van medewerkers – waarin de teamleider een sturende rol heeft – worden de concernmanagers betrokken. Onderdeel van de uitwerking is (ook) een eventueel gezamenlijk meldpunt worden. Dus één loket (op intranet) voor het doen van een fraudemelding; integriteitsmelding et cetera.

4

'Werken aan verbinding en vertrouwen' is één van de ontwikkelthema's binnen de provincie. Dit is (daarom) teruggekomen in diverse managementmeetings en in de Ontwikkelagenda. De kern hiervan is: tijdig eventuele knelpunten bespreekbaar maken, waartoe een handreiking is geschreven voor medewerkers en leidinggevendenden. Dit vraagt een veilige en open werkcultuur. Niet alleen richting collega's, maar ook richting het College. In dit verband was er in 2023 extra aandacht voor 'ambtelijke tegenspraak', met name rond lastige maatschappelijke thema's (die hiervoor ook bij 3. genoemd zijn).

2

De Ambtenarenwet stelt regels voor een eventuele nevenfunctie. Dit staat uitgewerkt in de provinciale gedragscode. Omliggende gemeenten kennen soortgelijke regels. Daarom is in 2023 met de partners van SSC/ONS gekomen tot een gezamenlijke standaard. Deze is geïntegreerd in ons HR-systeem Youforce. Op het moment dat een medewerker zijn / haar nevenfunctie opgeeft, verschijnen automatisch de voorwaarden hiervoor, die hij / zij accordeert. De registratie van nevenfuncties in Youforce bestaat al langer, maar is in 2022 vernieuwd. Dit kreeg extra aandacht, wat een oorzaak is van het grotere aantal (50) medewerkers dat toen registreerde (zie hieronder). In 2023 waren het 35 medewerkers, die hun (veranderde / nieuwe) nevenfunctie registreerde. Medewerkers blijven gestimuleerd worden tot registratie én het gesprek hierover met hun leidinggevende. Het "goede gesprek" is hiertoe een uitgelezen moment, maar uiteraard niet het enige! Bij de publicatie van dit verslag zullen medewerkers (en leidinggevende) wederom gewezen worden op regels rondom het vervullen van nevenfuncties.

## Nevenfunctieregistratie in Youforce

2022	50 medewerkers
2023	35 medewerkers

3

Integriteit gaat ook over het voorkomen van ongewenst gedrag. Binnen de organisatie en tegenover de organisatie. Provincie-medewerkers en politieke ambtsdragers ervaren in toenemende mate agressief gedrag van inwoners. Dat hangt onder meer samen met maatschappelijk (beladen) opgaven op het vlak van duurzaamheid en klimaatverandering, waarin de provincie een belangrijke(re) rol heeft. Ook de aanwakkerende polarisatie – soms gestimuleerd in (sociale) media-uitingen - heeft een versterkend effect. Om medewerkers voldoende toe te rusten, is het Protocol agressie en geweld dit jaar geactualiseerd. De daarmee samenhangende training "Omgaan met emotie en agressie", is bovendien verplicht gesteld (en doorlopen) door leidinggevendenden, naast een groot aantal teams. Dat is een verklaring voor het hoge aantal deelnemers van 244 medewerkers over 2023 (ten opzichte van 61 in 2022).