

Jaarverslag Integriteit 2024

Maak het
bespreekbaar

Scope

Dit jaarverslag gaat over de integriteit van de ambtelijke organisatie van Overijssel. Dat ziet op het handelen door medewerkers (intern) en het handelen tegenover medewerkers (extern). Die externe kant staat dit jaar voor het eerst uitgewerkt in het onderdeel 'agressie en geweld'. Voor de interne kant ligt het speerpunt bij (het borgen van) een veilige werkomgeving.

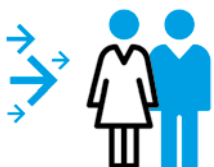


Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen hebben in 2024 in totaal 19 gesprekken met medewerkers gevoerd. Sinds 2021 worden deze gesprekken gecategoriseerd, hetgeen hieronder te zien is. Het aantal gesprekken over 2024 is iets hoger dan over 2023 en meer in lijn met de jaren ervoor. Veruit het grootste gedeelte van de gesprekken betreft ongewenste omgangsvormen. De rode draad hierin is de communicatie tussen leidinggevende en medewerker.

Aantal gesprekken	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Totaal	19	13	17	14	17	37
Integriteit		2	2			
Ongewenste omgangsvormen	13	11	15	4		
Discriminatie						
Arbeidsconflict*	3			5		
Onveiligheid	2			4		
Advies algemeen	1			1		

* doorverwezen; gesprek toegespitst op aard communicatie.



De gesprekken zijn gevoerd door 2 interne vertrouwenspersonen. De sinds 2021 beschikbare externe vertrouwenspersoon heeft over 2024 (en voor het eerst in jaren) 2 gesprekken gevoerd.

Een van de interne vertrouwenspersonen is in 2024 met pensioen gegaan. Vervolgens is er een interne vacature gesteld. Hieruit zijn twee geschikte kandidaten gekomen, die na een 'klikgesprek' met de directie zijn benoemd. Met het oog op de benodigde certificering, hebben zij 'de Opleiding vertrouwenspersoon' doorlopen. Het totale aantal interne vertrouwenspersonen komt daarmee op 3; verspreid over verschillende eenheden. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan de eventuele voorkeur van een medewerker, namelijk een gespreks- / sparringpartner binnen de eenheid of juist erbuiten.

Workshop integriteit en ambtseed

Iedere nieuwe medewerker -waaronder ook uitzendkrachten, gedetacheerden en externe inhuur- neemt verplicht deel aan de workshop integriteit¹. 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. Net als in 2023, was ook dit jaar onder deelnemers één van de belangrijkste thema's 'vrijheid van meningsuiting en het zijn van ambtenaar'.

Het aantal deelnemers aan voornoemde bijeenkomsten ziet er als volgt uit. Deze aantallen verschillen, omdat alleen medewerkers met een arbeidsovereenkomst de ambtseed afleggen.

Aantal deelnemers 2024

Workshop Integriteit	197	(2023: 172)
Ambtseed	166	(2023: 165)

Het totale aantal nieuw gestarte medewerkers bedroeg 275, zoals hieronder te zien is. 103 van hen (externe inhuur) heeft de (verplichte) workshop dus niet gevolgd. Belangrijkste oorzaak hiervan is het grote aantal nieuwe provincie-medewerkers in relatie tot de beschikbare plekken in de workshop. Voor 2025 is dit opgelost; er staan namelijk extra workshops gepland. De hiervoor bedoelde (inhuur-)achterstand wordt daarmee ingelopen. Mogelijk gaat de oorspronkelijke frequentie van één workshop per maand (ook) op de lange termijn omhoog.

Aantal (nieuw) gestarte medewerkers

Totaal	275
Met een arbeidsovereenkomst	158
Externe inhuur	117

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

Er is in 2024 géén formele melding gedaan van (ervaren) ongewenste omgangsvormen / integriteit. Wel is begin 2024 de (enige) formele melding van 2023 afgerond. Op basis van de overgelegde stukken is deze melding ongegrond verklaard, waarmee de betrokken medewerker zich verzoend heeft.

Uitgangspunt blijft overigens een cultuur te creëren waarin melden niet nodig is. 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.

¹Externe 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.

Andere ontwikkelingen in 2024

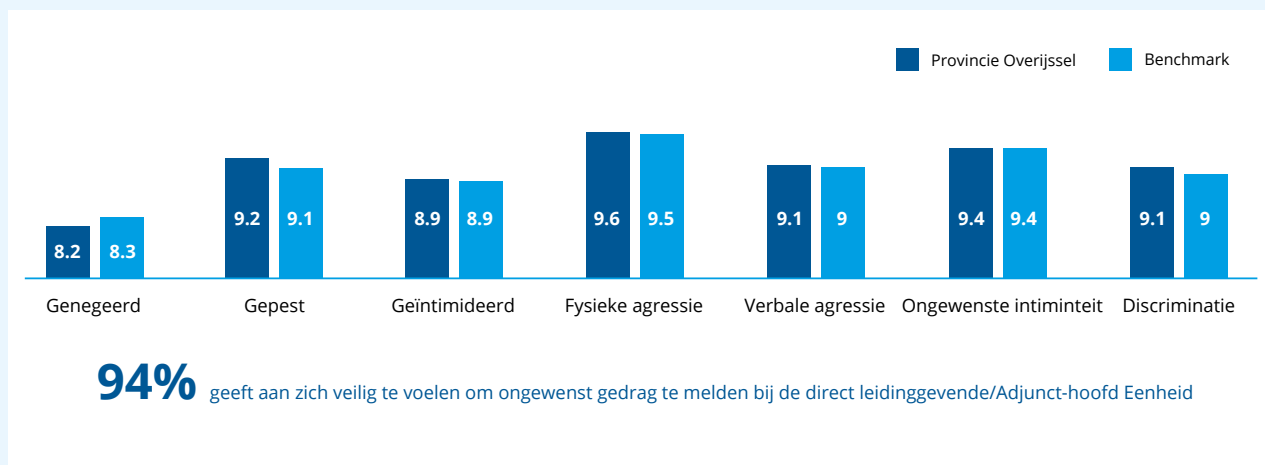
1

Sinds 2022 heeft Overijssel extra aandacht voor zogenaamde 'kwetsbare functies'. Dit zijn – kort gezegd – functies die extra risico's op integriteitsinbreuken met zich brengen, vb. vanwege het werken met gevoelige informatie. Er is in dat kader een aantal concrete acties afgesproken, waaronder het periodiek (iedere 3 jaar) opvragen van een nieuwe VOG. Het 'startmoment' hiervoor was januari 2024. Voor alle (circa 100) medewerkers in een kwetsbare functie is toen (dus) een VOG aangevraagd; gecheckt of deze ontvangen was et cetera. En dat proces herhaalt zich over drie jaar.

2

Integriteit gaat ook over het voorkomen van ongewenst gedrag. Binnen de organisatie en tegenover de organisatie. In oktober 2024 is een medewerkersonderzoek uitgevoerd. Hieraan deden 848 medewerkers mee, met een response van 78%. In relatie tot integriteit en ongewenste omgangsvormen, die de kern vormen van de hiervoor genoemde gesprekken van vertrouwenspersonen, levert dit de volgende resultaten op.

Over het algemeen geeft meer dan 90 - 95% van de respondenten aan niet te maken hebben gehad met de verschillende genoemde vormen van ongewenste omgangsvormen². Tussen de 3 - 6% van de respondenten heeft wel te maken gehad met een van de vormen. Naast het zich veilig voelen om dit te melden is ook gevraagd of men zich serieus genomen voelt wanneer men een melding (zou) maken. Ongeveer 9% van de respondenten geeft aan het met deze stelling (enigszins) niet eens te zijn. De hiervoor genoemde scores krijgen (via het CMT) opvolging op organisatieniveau en -uiteindelijk- in de werkplannen van de eenheden.



² De cijfers bij de verschillende vormen van ongewenst gedrag (8.2 bij "genegeerd") leiden tot deze conclusies.

3

Kern van het integriteitsbeleid vormt de Gedrags-code Integriteit medewerkers (2020). Actuele maatschappelijke thema's, zoals het streven naar een inclusieve organisatie, zijn hierin onderbelicht en dus wordt de gedragscode volgend jaar geactualiseerd. Dat wordt gecombineerd met het inrichten van een (centrale) meldregeling en meldpunt voor eventuele (vermoedens van) integriteitsschendingen; ongewenste omgangsvormen en misstanden / onregelmatigheden. Goede en begrijpelijke communicatie hierover richting de organisatie is essentieel, en om die reden is er een projectgroep samengesteld met onder meer OR-leden.

Agressie en geweld

Agressie en geweld tegen mensen die een publieke taak vervullen zoals ambtenaren en politiek ambtsdragers is een groeiend probleem. Landelijk onderzoek toont aan dat 1 op de 3 ambtenaren/politiek ambtsdragers het afgelopen jaar te maken heeft gehad met agressie en/of geweld. Mede hierom is per 1 september de adviseur Veilige Publieke Taak (VPT) in dienst gekomen. Zij heeft specialistische kennis en bewaakt het beleid rondom de aanpak van agressie en geweld. Dat betekent onder meer: het verzorgen van trainingen voor medewerkers en managers (voorheen extern belegd); ondersteuning bieden (in de nazorg) aan managers en medewerkers; het onderhouden van contact met externe partijen, zoals de politie, gemeenten en het Openbaar Ministerie.

Sinds september 2024 zijn er in totaal 9 incidenten van agressie en geweld gemeld door medewerkers bij de adviseur VPT. Een melding kan een combinatie zijn van soorten agressie zoals verbale en psychische agressie. Hetzelfde geldt voor de sancties en maatregelen, deze kunnen gecombineerd worden ingezet (wat ook maakt dat het ‘totaal’ niet correspondeert met de daaronder genoemde getallen).

Soort melding	aantal
Totaal	9
Verbale agressie (uitschelden, schreeuwen of zeer fel in discussie gaan)	5
Fysieke agressie (schoppen, duwen, slaan, spugen, bijten en vernielen)	
Psychische agressie (bedreigen, intimideren, chanteren, vernederen)	3
Anders (bijv. zorgen om suïcidale uitingen)	4

Opgelegde sancties /maatregelen	aantal
Totaal	4
Waarschuwingbrief	3
Herstel of stop-gesprek	1
Contactafspraken uitleg	2
Melding politie	1
Aangifte politie	

In al deze situaties zijn medewerkers adequaat bijgestaan door hun manager en heeft de adviseur VPT een meer adviserende rol gehad. Er zijn geen speciale vormen van nazorg ingezet; voor de betrokken medewerkers was het voldoende om hun verhaal te kunnen delen.

In 2024 is het protocol agressie en geweld voor ambtenaren geactualiseerd. Hierin wordt een handelingskader gegeven voor medewerkers; staan de taken / verantwoordelijkheden (van de direct leidinggevende) genoemd; is aandacht voor eventuele nazorg voor de medewerker et cetera. Kennis hiervan bij medewerkers / leidinggevenden is dus van groot belang, hetgeen nog niet altijd het geval is. Voor het komende jaar heeft dit dus éxtra prioriteit en wordt het meegenomen in de hiervoor genoemde trainingen.

Daarnaast staat voor 2025 gepland



1. Implementatie van het Provinciaal Aggressieregistratiesysteem (PAR). In dit systeem kunnen meldingen geregistreerd en geraadpleegd worden door (bij dat dossier betrokken) collega's. Dit draagt bij aan een veilige werkomgeving; integrale samenwerking en heeft een preventieve werking (beter voorbereid zijn op gedrag van inwoners op basis van ervaringen van collega's).
2. Ontwikkelen van een ‘Overijsselse Norm’: de provincie als kwartiermaker en kennismakelaar voor gemeenten en waterschappen in de aanpak tegen agressie en geweld.