

INTEGRITEIT

JAARVERSLAG 2021

Scope integriteit

Dit jaarverslag gaat over de integriteit binnen de ambtelijke organisatie. De provincie hanteert een brede definitie van integriteit. Het kan gaan over integriteit jegens de organisatie en over integriteit jegens elkaar. Dit laatste onderdeel gaat over onderlinge omgangsvormen/ongewenst gedrag.

De kern van dit jaarverslag wordt jaarlijks als infographic gepubliceerd op de provinciale website. De jaarverslagen van 2019 en 2020 zijn hier te vinden: <https://www.provinciegroningen.nl/bestuur-en-organisatie/ambtelijke-organisatie>

Vertrouwenspersonen

Bij de provincie hebben we twee vertrouwenspersonen voor integriteit en twee voor ongewenst gedrag. Zij zijn onafhankelijk en rechtstreeks door GS benoemd. Voor zowel Integriteit als ongewenst gedrag hebben we een mannelijke en een vrouwelijke medewerker. In 2021 zijn er twee nieuwe vertrouwenspersonen benoemd. De vertrouwenspersonen zijn er voor de hele provinciale organisatie en voor het Samenwerkingsverband Noord Nederland (SNN). Medewerkers kunnen een beroep doen op een externe vertrouwenspersoon indien gewenst.

Coronajaar

Vanwege de Coronacrisis hebben net als in 2020 de meeste ambtenaren het grootste deel van het jaar thuis gewerkt. Dit heeft ook invloed gehad op de activiteiten op het gebied van integriteit. Vooral de activiteiten waarbij fysieke aanwezigheid essentieel is, zijn niet doorgegaan. Toch is een groot deel van het jaarplan 2020 gerealiseerd.



Ambtseed/belofte afleggen en introductieprogramma

Nieuwe medewerkers in dienst van de provincie leggen de ambtseed/belofte af. Dit gebeurt als onderdeel van het introductieprogramma. Een deel van het introductieprogramma heeft digitaal plaatsgevonden. De ambtseed/belofte wordt mondeling ten overstaan van de Commissaris van de Koning afgelegd.

Daarnaast verzorgt één van onze managers tijdens het introductieprogramma een presentatie en een debat met stellingen over integriteit en schuiven de vertrouwenspersonen aan ter kennismaking.



2021:
107 medewerkers

Meldingen en gesprekken met vertrouwenspersonen



	TOTAAL	INTEGRITEIT	ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN ONDERLING	(DREIGEND) ARBEIDSCONFLICT
2021				
Meldingen	16	4	3	9
Gesprekken	35	7	5	23

Integriteit

Vier meldingen hadden betrekking op integriteit. In meerdere gesprekken is de situatie door de vertrouwenspersoon begeleid en afgehandeld. De begeleiding bestond voornamelijk uit adviesgesprekken. In de meeste gevallen gaf dat voldoende handvatten om zelf de situatie bespreekbaar te maken en te regelen met betreffende persoon of leidinggevende. In een geval is op verzoek van melder door de vertrouwenspersoon een informele melding gedaan bij de betreffende leidinggevende. Er is dit jaar geen formele procedure gestart.

Ongewenste omgangsvormen onderling

Drie meldingen hadden betrekking op onderlinge omgangsvormen onderling. Soms was een gesprek afdoende en kon medewerker zelf weer verder of werd het positief afgerond doordat de onderlinge communicatie vlot kon worden getrokken.

Ongewenste omgangsvormen/dreigend arbeidsconflict

Er zijn negen meldingen binnengekomen van ervaren ongewenst gedrag die voortkomen uit of een relatie hebben met een (dreigend) arbeidsconflict. In deze gevallen is sprake van situaties met hiërarchische verhoudingen. Bij een aantal situaties zijn op verzoek van de medewerker meerdere gesprekken gevoerd met de vertrouwenspersoon. De situaties zijn volgens een informele weg behandeld, een aantal loopt nog door in 2022.

In geen van de gevallen is in 2021 een officiële klacht ingediend en hoefde de klachtencommissie niet te worden ingeschakeld.

NB. Het is goed te vermelden dat de provincie een brede definitie hanteert van ongewenst gedrag, zoals hierboven aangegeven. Er zijn geen signalen van seksueel grensoverschrijdend gedrag bij de vertrouwenspersonen binnengekomen.

Analyse

We kunnen constateren dat er weinig meldingen zijn geweest die betrekking hebben op ongewenst gedrag onderling. Dit kan te maken hebben met Covid-19 en dat er nog veelal thuis gewerkt wordt. Wellicht dat sommige situaties als minder nijpend worden ervaren, omdat er weinig tot geen directe contacten zijn geweest. Hetzelfde beeld is te zien in 2020, maar ook het jaar voor Corona was dit getal niet heel hoog. Opvallend echter is wel het aantal meldingen van het ervaren van onheuse bejegening voortvloeiend uit arbeidsge-relateerde situaties met een hiërarchische verhouding. Slechts in enkele gevallen werd een rechtstreeks verband gelegd met de Coronamaatregelen als oorzaak van de ontstane situatie, maar in alle gevallen werd wel benadrukt dat de coronamaatregelen, en dan in het bijzonder het thuiswerken, een weinig bevorderlijke uitwerking hebben op de communicatie tussen medewerker en leidinggevende.

Werken op afstand en sociale veiligheid/mentale gezondheid



Naar aanleiding van het Werkbelevingsonderzoek in 2020, is met teams waar sociale veiligheid onder het gemiddelde scoorde in 2021 met zowel het management als de teams het gesprek gevoerd en aandacht gegeven om de ervaren sociale veiligheid te vergroten. Het gesprek voeren is de eerste stap om hier iets mee te doen. Met extra focus voor de HR-rol van teamleiders

vanaf 2022 en de benoeming van organisatiecoaches die teams helpen in verbinding te komen/blijven is dit een blijvend aandachtspunt.

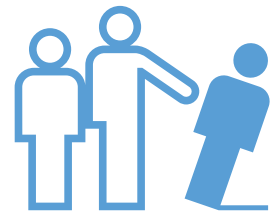
Werken op afstand en mentale gezondheid hebben als thema aandacht gekregen, onder andere door een serie webinars georganiseerd door de Arbo Unie.



Informatie medewerkers



In 2021 is een korte animatiefilm over integriteit op dit portaal gepubliceerd en tevens enkele praatplaten over in de organisatie herkenbare onderwerpen. In het Personeelshandboek was de klachtenprocedure ongewenst gedrag niet terug te vinden. Deze is zowel op de Gronet-pagina onder de aandacht gebracht als in het Personeelshandboek opgenomen.



Omgang met data

Dit thema is elders in de organisatie belegd vanuit de control-functie op informatieveiligheid.

Diverse activiteiten hebben plaatsgevonden om aandacht te vragen voor dit thema. Twee voorbeelden hiervan zijn een voicephishing actie en de Hacktober-week.



Management

Managers zijn zich goed bewust van hun rol als het gaat om het thema integriteit. Ze hebben aangegeven in 2022 vooral in te willen zetten op intervisie en het fysiek met hun teams spelen van het door de provincie ontwikkelde integriteitsspel.



Betrekken Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad is geïnformeerd over het jaarplan en gevraagd naar aandachtspunten voor het jaarplan 2022.

De Ondernemingsraad heeft een signaleringsfunctie als het gaat om thema's die specifiek de aandacht vragen.

