

Aan de fracties van de SP, SGP, PvdA, PvdD, PVV, 50Plus
ChristenUnie

CC: Provinciale Staten

DATUM	11 december 2018	TEAM	BDO
NUMMER	81E2FD52	REFERENTIE	Cor Bontje
UW BRIEF VAN		DOORKIESNUMMER	
UW NUMMER		E-MAILADRES	Cor.bontje@provincie-utrecht.nl
BIJLAGE	geen	ONDERWERP	Beantwoording art 47 vragen inz Integisrapport

Geachte leden van Provinciale Staten,

De fracties van de SP, SGP, PvdA, PvdD, PVV, 50Plus en ChristenUnie hebben de volgende toelichting met vragen gesteld volgens de procedure van artikel 47. Bij deze de antwoorden op de vragen.

Toelichting fracties

De Jaarrekening 2017 van de provincie Utrecht is nog niet goedgekeurd door de accountant. Dit vanwege vragen die rezen rond de Uithoflijn. Deze week verscheen een forensisch accountantsonderzoek van Integis. Een samenvatting hiervan verscheen openbaar, evenals een Statenbrief van GS.

Tijdens een commissievergadering op 26 november jl. is hierover geruime tijd achter gesloten deuren gedebatteerd.

Zowel de samenvatting, als de reactie van GS in de Statenbrief, roepen heel veel (nieuwe) vragen op. De vragen spitsen zich enerzijds toe op de openbare schriftelijke vastlegging van relevante informatie. Anderzijds zijn er vragen over, eveneens openbaar genoemde, identificeerbare personen: "de provinciaal directeur", "de voormalig projectdirecteur" en "de voormalig manager bedrijfsvoering".

Gelet op het openbare karakter van deze artikel-47 vragen, beperken we ons tot dat wat reeds openbaar is. Daarbij zijn we genoodzaakt specifieke vragen te stellen over functionarissen. In andere gevallen zou dat ongewenst zijn, maar in deze casus is dat echter noodzakelijk en onvermijdelijk.

We kiezen er vanuit zorgvuldigheid voor om personen zonder naam en toenaam te noemen in de vraagstelling. Naast deze Art. 47-vragen, worden er separaat nog enkele vragen gesteld over dat deel van het rapport waarop geheimhouding is gelegd.

De fracties van de SP, SGP, PvdA, PvdD, PVV, 50PLUS en ChristenUnie hebben de volgende vragen:

1. Beschikbaarheid rapport

De Statenleden hebben niet de beschikking over een digitale versie van zowel de samenvatting, als het omvangrijke rapport (182 pagina's, en acht bijlagen van ruim 300 pagina's). De inhoud is slechts op papier en op locatie (op het Provinciehuis) te bestuderen.

Dat feit bemoeilijkt een goede uitvoering van de controlerende taak van Provinciale Staten. De informatie op basis waarvan we tot beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming moeten komen, is moeilijk toegankelijk en moeilijk doorzoekbaar.

Toelichting: Statenleden hebben niet de beschikking over een digitale versie van zowel de samenvatting, als het omvangrijke rapport (182 pagina's, en acht bijlagen van ruim 300 pagina's). De inhoud is slechts op papier en op locatie (op het Provinciehuis) te bestuderen. Dat feit bemoeilijkt een goede uitvoering van de controlerende taak van Provinciale Staten. De informatie op basis waarvan we tot beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming moeten komen, is moeilijk toegankelijk en moeilijk doorzoekbaar

1.1 Welke voorwaarden hebben GS in het contact en contract met het onderzoeksbureau Integris gesteld met betrekking tot de toegankelijke verstrekking van de rapportage aan leden van PS?

Antwoord:

Wij hebben geen voorwaarden aan Integris BV opgelegd over hoe het rapport aan Provinciale Staten verstrekt zou worden.

1.2 Heeft GS digitaal beveiligde mogelijkheden onderzocht om facilitering van Statenleden in hun controlerende taak zo optimaal mogelijk te doen plaatsvinden?

Zo ja, wat waren de verschillende scenario's?

Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Afgelopen vergaderingen hebben we met elkaar gesproken over de manier van beschikbaar stellen van het rapport. Inmiddels heeft u hiervoor een amendement aangenomen en is het rapport voor u beschikbaar gesteld achter de dubbele inlog.

2. Aanleiding onderzoek

Het niet-melden van een klokkenluiders-melding aan de accountant was de aanleiding voor de accountant om nader onderzoek te gelasten.

In de Samenvatting hebben we hierover geen enkele informatie aangetroffen.

2.1 Kunt u ons informeren over de datum waarop de klokkenluidersmelding is gedaan?

Antwoord:

De klokkenluidersmelding is gedaan op 24 januari 2017.

2.2. Kunt u ons informeren over de wijze waarop deze melding daarna is opgepakt, inclusief data, en opschaling in adressering.

Wanneer en op welke wijze is "de provinciaal directeur" op de hoogte gebracht?

Hoe en wanneer is GS door "de provinciaal directeur" geïnformeerd?

Welke actie(s) op welke datum heeft de organisatie, hebben GS in gang gezet om hiermee aan de slag te gaan?

Antwoord:

Onderstaand een chronologisch overzicht van de acties:

- 24 januari 2017: klokkenluidersmelding bij provinciaal meldpunt
- 26 januari 2017: klokkenluidersmelding wordt aan provinciesecretaris gemeld.
- 30 januari 2017: klokkenluidersmelding wordt aan provinciaal directeur gemeld door meldpunt. Hij wordt om een feitelijke reactie gevraagd.
- 31 januari 2017: contact gezocht met de coördinator Integriteit van de provincie Noord Holland (per 9 feb. 2017 contactpersoon voor de melder).
- januari, februari, maart 2017: aanvullingen op melding door melder.
- 22 februari 2017: overleg melder en provinciesecretaris (10 maart 2017; verslag vastgesteld, na verwerking opmerkingen melder).
- 16 februari 2017: melding naar extern onderzoeksbureau -Van Benthem & Keulen (VBK)- doorgeleid.
- 8 juni 2017: onderzoeksrapportage VBK gereed.
- 19 juni 2017: brief standpunt GS aan klokkenluider verzonden; mogelijkheid tot reactie voor melder.
- 17 november 2017: nader onderzoeksrapport door VBK gereed (op verzoek van melder).
- 21 december 2017: brief standpunt GS aan klokkenluider verzonden. Afronding klokkenluiderstraject.
- 24 januari 2018: afrondende brief van GS aan melder.

- 12 februari 2018: GS/portefeuillehouder nader geïnformeerd.
- 16 april 2018: afrondende brief van GS aan melder na eindgesprek met provinciesecretaris en algemeen directeur.

De gedeputeerde P&O is daarnaast mondeling door de provinciesecretaris geïnformeerd.

GS heeft het niet-melden van een klokkenluider-melding aan de accountant in een commissievergadering benoemd als een 'vormfout'. In de allereerste uitleg van Gedeputeerde Straat werd gekoerst op duidelijkheid voor de zomer van 2018. Het uitblijven van onderzoeksresultaten maakt dat de accountant nog altijd geen goedkeurende verklaring voor de Jaarrekening 2017 af kan geven met alle gevolgen van dien.

2.3 *De openbare samenvatting en de Statenbrief wekken de indruk dat er meer aan de hand is geweest dan een vormfout van een 'niet-melding'. Beoordelen GS nu, na de bevindingen van het forensisch onderzoek door Integris, de niet-melding nog steeds als een 'vormfout'? Zo ja, waarom? Zo nee, wat is dan de veranderde zienswijze?*

Antwoord:

Wij beoordelen de niet-melding nog altijd als een 'vormfout'; een constatering zonder kwalificatie. Wij erkennen dat deze fout grote gevolgen heeft voor de provincie, die wij zeker niet onderschatten. Om voor prudente behandeling van de klokkenluidersmelding te zorgen was die maar bij een zeer beperkt aantal medewerkers bekend. De 'vormfout' ontstond doordat deze medewerkers niet wisten dat de klokkenluidersmelding ook bij de accountant gemeld moest worden. Het spreekt voor zich dat, om herhaling te voorkomen, we daarom onze bedrijfsprocessen daarop aangescherpt hebben.

3. Vertrouwen "provinciaal directeur"

GS stelt in de Statenbrief op pagina 1: "Het onderzoek bevestigt ons vertrouwen in de provinciaal directeur". Deze conclusie kunnen PS niet herleiden uit de Samenvatting van Integris. Allereerst komen er in de Samenvatting zaken naar voren die juist grote vragen oproepen over de procedure die is gevolgd om tot benoeming van de "provinciaal directeur" te komen (zowel tijdens de periode van inhuur als bij de fase van aanstelling en indiensttreding).

Op pagina 2 geeft u daar nog nadere inkleuring over de **Werving directeur (inhuur)**.

"De selectiecommissie heeft destijds met overtuiging voor hem gekozen en de adviescommissie heeft een positief advies uitgebracht aan de algemeen directeur."

3.1 *De inhuur van personeel valt onder de afdeling Inkoop.*

In algemene zin: Welke procedure en voorwaarden hanteerde (periode: zie voetnoot) en hanteert de afdeling Inkoop wat betreft inhuur van personeel in relatie tot de Gedragscode Integriteit?

Wat zijn gronden voor het afwijken van deze procedure en voorwaarden?

**In de SB geven GS zelf specifieke informatie over data en/of periode (pag 2: periode 22 juli 2015 t/m 10 mei 2017 / pag 3: 1 juli 2017 indiensttreding – beantwoording van bovenstaande gaarne voor de periode januari 2016 – eind 2017).*

Antwoord:

Tot halverwege 2017 was niet structureel geborgd dat ingehuurde of gedetacheerde medewerkers bij de start van hun werkzaamheden standaard een integriteitsverklaring ondertekenden. Wel gebruikte de provincie, bij detachering en ook inhuur, al de verklaring 'Integriteit, gedrag en geheimhouding'. Halverwege 2017 is deze verklaring 'Integriteit, gedrag en geheimhouding' aangescherpt en standaard geworden bij alle wervingsprocedures voor ingehuurde en gedetacheerde medewerkers. Deze aangescherpte verklaring gaat onder andere specifiek in op de onderwerpen integriteit, belangenverstrengeling en nevenwerkzaamheden. Ze biedt de provincie meer handelingsmogelijkheden in geval van niet-integer handelen door de ingehuurde medewerker (of door het bedrijf dat de medewerker ter beschikking heeft gesteld). Vanaf halverwege 2017 is elke ingehuurde medewerker bij de provincie verplicht om deze verklaring te ondertekenen voordat hij aan de slag gaat.

Later in de brief stellen GS over werkprocessen dat relevante informatie "onvoldoende schriftelijk" is vastgelegd. Uit de samenvatting van het rapport blijkt dat er van de hele procedure rondom de inhuur van de "provinciaal directeur" sprake is van vrijwel geen schriftelijke vastlegging.

3.2 *Bent u het met ons eens dat de formulering 'onvoldoende schriftelijk' afbreuk doet aan de feitelijke situatie? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord:

In onze brief van 13 november jl. (nr. 81E1093F) geven wij aan dat het onderzoek aantoont dat de provinciale bedrijfsprocessen verbetering behoeven en dat het onvoldoende schriftelijk vastleggen van relevante informatie voor het provinciaal handelen een rode draad is in de bevindingen van Integris. Als belangrijk verbeterpunt zien wij dan ook de verslaglegging en dossiervorming. Wat betreft de procedure rond de inhuur van de provinciaal directeur beschikken de onderzoekers naast de informatie uit de interviews alleen over een "summiere beoordelingsmatrix die ziet op verslaglegging over alle vijf kandidaten" (Samenvattingen bevindingen forensisch accountantsonderzoek, bladzijde 4, punt 17). Dat de onderzoekers wat betreft de selectie, naast de interviews, alleen konden terugvallen op een beoordelingsmatrix achten wij onvoldoende; werving en selectie dienen beter gedocumenteerd te worden; zo hadden er van alle selectiegesprekken gespreksverslagen moeten worden gemaakt. Dat was toen echter geen staand beleid. Inmiddels is dit bij werving en selectie de werkwijze.

3.3 *Ten aanzien van deze specifieke casus van de "provinciaal directeur": Is er in deze casus sprake van schriftelijke vastlegging van het gesprek met*

1. de Selectiecommissie? Zo nee, waarom niet?

en 2. de Adviescommissie? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Bij de inhuurprocedure voor de provinciaal directeur is alleen een beoordelingsmatrix opgesteld op basis van de gesprekken. Die betrof het eindoordeel. Zoals in antwoord op vraag 3.2 aangegeven achten wij dit onvoldoende.

3.4 *Indiensttreding bij de provincie valt onder de afdeling Werving en Selectie.*

In algemene zin: Welke standaardprocedure hanteert de organisatie met betrekking tot het uitzetten van vacatures (intern – extern)?

Wat zijn gronden voor het afwijken van deze procedure?

Kunt u aangeven of in deze specifieke situatie is afgeweken van deze procedure?

Zo ja, waarom wel, zo nee, waarom niet?

**In de SB geven GS zelf specifieke informatie over data en/of periode (pag 2: periode 22 juli 2015 t/m 10 mei 2017 / pag 3: 1 juli 2017 indiensttreding – beantwoording van bovenstaande gaarne voor de periode januari 2016 – eind 2017).*

Antwoord:

De standaardprocedure is dat de leidinggevende een functieprofiel en een volledig ondertekend vacaturemeldingsformulier aanlevert bij Matchpoint (het team dat verantwoordelijk is voor Werving en Selectie). Matchpoint publiceert de functie op het intranet en in de meeste gevallen ook op www.werkeninhethartvannederland.nl. Als de interne en regionale werving niets opleveren kan de leidinggevende bij Matchpoint verzoeken om externe werving of inhuur. In dat geval wordt de vacature op een aantal externe websites gepubliceerd.

Afwijkingsgronden:

- Als er zicht is op interne kandidaten wordt de vacature niet regionaal opengesteld.
- Als er intern en regionaal geen kandidaten zijn, maar tijdens deze openstelling hebben er wel externen gereageerd (bijvoorbeeld mensen die bij ons ingehuurd zijn en we die derhalve moeten beschouwen als externe kandidaten), kan het zo zijn dat we de procedure niet meer extern openstellen maar in gesprek gaan met betreffende kandidaten.

In deze specifieke situatie heeft de vacature alleen intern open gestaan, omdat de provinciaal directeur reeds als kandidaat in beeld was.

3.5 *In de Statenbrief vermelden GS naar aanleiding van het ontbreken van verslaglegging van (cruciale) gesprekken het volgende: "In de doorontwikkeling van de organisatie hebben wij daarom ook al concrete verbeterstappen gezet".*

Om daarvan blijkt te kunnen geven en PS daarover gerust te kunnen stellen, is er controle op dossiers noodzakelijk (zowel van Inhuur als van Werknemers).

3.5.1 *Op welke wijze vindt controle en toezicht plaats?*

3.5.2 *Zijn GS in het kader van transparantie bereid om bij wijze van steekproef verslaglegging van de sollicitatieprocedures van bijv. de huidige interim-provinciesecretaris en/of andere MT-leden vertrouwelijk ter inzage te leggen?*

Antwoord:

Alle inhuurdossiers worden door de afdeling Inkoop gecheckt op aanwezigheid van de integriteitsverklaring. Het proces voor de start van inhuur is aangepast zodat de procedure alleen nog kan beginnen als een ondertekende integriteitsverklaring aanwezig is. Daarnaast worden voortaan bij werving en selectie de selectiegesprekken schriftelijk gedocumenteerd. Het ter inzage leggen van verslaglegging van de sollicitatieprocedures is in strijd met de AVG.

4. Gedragscode Integriteit in relatie tot de “provinciaal directeur”

In de Statenbrief vermeldt GS dat “wij kort na aanvang van de inhuur van de provinciaal directeur via een melding op deze situatie werden gewezen, extern juridisch advies hebben gewonnen”.

Los van deze juridische weg:

4.1 Wat is de reactie van GS op de feiten uit de Samenvatting, dat de “provinciaal directeur” in twee opzichten handelde in strijd met deze Gedragscode? Hoe geeft u uitvoering aan deze reactie in?

Antwoord:

Wij delen de conclusie van de onderzoekers dat zowel de provincie als de provinciaal directeur anders hadden moeten handelen. Wij hadden aandacht moeten besteden aan de functies van de in te huren provinciaal directeur in vennootschappen en aan zijn belangen binnen zijn bedrijf. Het had de provinciaal directeur bovendien gepast, juist vanwege zijn hoge positie binnen de provincie en daarmee zijn voorbeeldfunctie, als hij zelf, dus ongevraagd, melding had gemaakt van mogelijke relevante andere opdrachten/zakelijke relaties en belangen en van zijn aandelenbelang in BAM.

Wij zijn van mening dat bij inhuur aandacht moet worden besteed aan mogelijke zakelijke belangen van kandidaten. Dat is toen onvoldoende gebeurd. In onze brief van 13 november jl. (nr. 81E1093F) geven wij aan dat we op dat punt verbeteringen hebben doorgevoerd. Zo is inmiddels een aangescherpte inhuurprocedure van kracht, waarbij ingehuurde medewerkers verplicht zijn een integriteitsverklaring af te geven en dat bij het inhuren van functionarissen met beslissingsmandaat kandidaten gescreend worden op nevenfuncties en eventuele zakelijke belangen.

Wij onderschrijven dat genoemde handelingen bij de inhuur in 2016 niet conform de Gedragscode zijn. Maar we plaatsen wel een nuancering bij de strijdigheid met de Gedragscode Integriteit 2002 zowel wat betreft het zijn van bestuurder in een vennootschap als wat betreft het hebben van een aandelenbelang. Voor ons maakt het namelijk verschil of iemand bestuurder is in een vennootschap als hij wordt ingehuurd of dat hij in vaste dienst wordt genomen, omdat deze constructie in het eerste geval niet ongebruikelijk is in de markt van interim-managers. Het betreffende aandelenbelang achten wij in dit geval onvoldoende substantieel om daaraan vergaande consequenties te verbinden.

4.2 “Wel heeft de extern jurist enkele aanbevelingen opgesteld om heldere afspraken te maken tussen de provinciaal directeur en de andere aandeelhouder(s). Deze afspraken zijn schriftelijk vastgelegd en nageleefd”, zo vermeldt GS.

4.2.1 In het kader van openbaarheid van bestuur: Zijn GS bereid deze schriftelijke vastlegging ons te doen toekomen?

Antwoord:

Bedoelde afspraken zijn neergelegd in een brief d.d. 23 april 2016 (met bijlagen) van de provinciaal directeur aan de andere aandeelhouders in de betreffende onderneming. Wij leggen deze afspraken voor u ter inzage bij de griffie. Om de privacy van de betrokkenen te beschermen kunnen wij u deze informatie slechts onder geheimhouding verstrekken. Met die afspraken is de geheimhouding tussen de provinciaal directeur en de aandeelhouders geborgd.

4.2.2 Op welke wijze worden deze afspraken nageleefd, aangezien contacten tussen aandeelhouders in fysieke zin buiten het provinciehuis plaats vinden. Is er sprake van toezicht, bijv. middels controle van zakelijk telefoonverkeer, inzage in privé-telefoon en privé-mail? Zo nee, waarom niet en op welke wijze vindt dan controle op naleving plaats?

Antwoord:

De provincie kan niet toezien op de naleving van de afspraken tussen de (ex-)partners binnen bedoelde onderneming. Dit is een private onderneming, waar de provincie buiten staat. Controle van het zakelijk en privé-telefoonverkeer en van de privé-mail zouden een inbreuk vormen op de privacy van de betrokkenen. Dit raakt bovendien aan de vertrouwensrelatie tussen de provincie als werkgever (opdrachtgever) en de betrokkenen

provinciedirecteur (opdrachtnemer). Voorts merken wij op dat provinciaal toezicht op een aangegane zakelijke relatie, die onder zorgvuldig opgestelde professionele codes werkt, in de dienstverleningsmarkt volstrekt ongebruikelijk is. Als de provincie de voorgestelde werkwijze zou toepassen dan zou zij, als werkgever en opdrachtgever, het grondrecht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer schenden.

“Daarnaast hebben de onderzoekers bevindingen over de selectie van destijds. Het gaat daarbij om zijn deelname aan een vennootschap en het bezit van aandelen BAM. Dat is volgens Integris in strijd met de Gedragscode Integriteit 2002”.

4.3 *Zijn er in het ‘inhuurdossier’ en/of in het ‘personeelsdossier’ schriftelijke aanwijzingen op basis waarvan Integris tot deze conclusie komt ?*

Antwoord:

Wij kunnen geen verdere duiding geven op hoe Integris tot conclusies is gekomen en laten dat aan hen. Het volledige rapport van Integris is onder geheimhouding aan u ter beschikking gesteld. Daarin kunt u de conclusies uit de samenvatting toetsen. Ook heeft u de mogelijkheid gekregen om vragen te stellen aan het bureau.

4.4 *In alinea 34 van de openbare samenvatting van het rapport meldt Integris “dat de provinciaal directeur op het sollicitatieformulier op 13-06-2017 op de vraag naar nevenfuncties onterecht ‘nee’ heeft ingevuld”.*

GS stellen in de Statenbrief dat de “provinciaal directeur” zijn BV niet als een nevenfunctie beschouwde, omdat het zijn hoofdfunctie was”.

Naast oprechte verbazing over deze reactie van GS, komt het ons voor dat hier sprake is van valsheid in geschrifte. Is het college dat met ons eens? Zo nee, hoe duidt het college deze paragraaf?

Hebben GS met het oog op deze overtredingen een rechtsgang overwogen?

Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Voor de duidelijkheid merken wij op dat de situatie bij de inhuur van de provinciaal directeur anders was dan een jaar later bij zijn indiensttreding. Zijn deelname aan een vennootschap met andere interimers en het bezit van aandelen BAM, die beide in strijd zijn met de Gedragscode Integriteit 2002, speelden in de periode dat hij werd ingehuurd (in april 2016). Daarnaast had hij een eigen BV. De provinciaal directeur was destijds in de veronderstelling dat het genoegzaam bekend was dat hij vanuit zijn eigen BV werd ingehuurd (en van waaruit hij de provincie factureerde). Hij beschouwde zijn BV niet als een ‘nevenfunctie’, omdat het zijn hoofdfunctie was. Dit vinden wij een plausibele verklaring.

De provinciaal directeur is op 1 juli 2017 in dienst getreden bij de provincie. Daaraan voorafgaand heeft hij op een sollicitatieformulier aangegeven geen nevenfuncties te bekleden. Dat was ook de feitelijke situatie bij zijn indiensttreding op 1 juli 2017. Op dat moment had hij de hierboven bedoelde belangen (bestuurder in een vennootschap met andere interimers en het hebben van een aandelenbelang in BAM) afgestoten, daarnaast is zijn eigen BV vanaf 1 juli 2017 “een slapende BV”. Integris concludeert dan ook dat ten tijde van het dienstverband van de provinciaal directeur niet gehandeld is in strijd met het van toepassing zijnde normenkader (Samenvattingen bevindingen forensisch accountantsonderzoek, bladzijde 13, punt 68).

Wij zijn dan ook van mening dat er geen sprake is van valsheid in geschrifte en daarom ook geen reden om een rechtsgang te overwegen.

4.5 *Bevat de onderzoeksrapportage inzage in de wijze hoe de provinciaal directeur deze overtredingen achteraf taxeert en daarop reflecteert?*

Antwoord:

In de bijlages van de onderzoeksrapportage zijn de wederhoorreacties van een aantal betrokkenen opgenomen waaronder die van de provinciaal directeur. Daar willen wij een toelichting bij plaatsen. De provinciaal directeur betreurt het dat de indruk is ontstaan dat hij een volgende keer weer hetzelfde zou handelen. Zijn punt was dat bij een sollicitatie gezien moet worden of de kandidaat voldoet aan de gestelde eisen en past binnen de werkomgeving. Zijn financiële situatie hoort daar geen rol bij te spelen. Dat geldt in zijn algemeenheid ook voor een eventueel aandelenbezit. Maar dat ligt in dit geval anders bij het bezit van aandelen BAM, hoe gering ook. Dat belang had gemeld moeten worden, de provinciaal directeur deelt dat inzicht.

4.6 *Op welke gronden zijn GS tot de conclusie gekomen dat “het onderzoek het vertrouwen in de provinciaal directeur bevestigt?”*

Antwoord:

De belangrijkste gronden zijn voor ons de conclusies van de onderzoekers dat er geen aanwijzingen zijn dat de provinciaal directeur niet is gekomen tot onafhankelijke oordeelsvorming in samenhang met het project Uithoflijn. Ook zijn er geen aanwijzingen dat hij zich bij zijn interventies, bij het positioneren en het bemensen van de projectorganisatie, bij besluiten met financieel gevolg dan wel anderszins heeft laten leiden door het dienen van de belangen van BAM. Er zijn evenmin aanwijzingen dat er sprake zou zijn van mogelijke onregelmatigheden in de betalingen aan BAM-Combinatie Uithoflijn Utrecht. Daarnaast laat het onderzoek zien dat na december 2016 de verhoudingen tussen beide projectorganisaties zijn verbeterd en dat het project in rustiger vaarwater is gekomen wat de voortgang van het project ten goede is gekomen. Wij zien dat mede als de verdienste van de betrokken provinciaal directeur.

4.7 *Bij integriteit gaat het niet alleen om de naleving van regels, maar ook om een cultuur en intrinsieke motivatie. Voorbeeldgedrag van leiders is daarin cruciaal. Hoe taxeert u, tegen deze achtergrond, deze specifieke situatie? Hoe krijgt kritische zelfreflectie hierin een plaats?*

Antwoord:

De cultuur van de organisatie en de integriteit daarbinnen hangen nauw met elkaar samen. Voorbeeldgedrag is een intrinsiek onderdeel van de cultuur. De provincie Utrecht is bezig daar een kwaliteitsslag in te maken. Een voorbeeld daarvan is het Integriteitsplan 2018-2021. Voorbeeldgedrag van de leidinggevende wordt daarin ook nadrukkelijk benoemd. Elkaar aan durven spreken, situaties evalueren en kritische zelfreflectie zijn belangrijke onderdelen in de organisatieontwikkeling waar we nu mee bezig zijn. Dit komt daarmee ook terug in de functioneringsgesprekken met de leidinggevende.

In de genoemde situatie geldt dat de provinciaal directeur zijn deelname aan een vennootschap en het bezit van aandelen BAM had moeten melden, zoals is aangegeven in de Gedragscode. Maar tijdens zijn dienstverband heeft hij niet in strijd met het normenkader gehandeld. Hij was immers geen bestuurder meer van de vennootschap en had zijn aandelen BAM verkocht.

5. Integriteitsbeleid en Normenkader

In de onderzoeksrapportage heeft Integis het Normenkader van de Integriteitscode 2002 als uitgangspunt genomen. Vanaf 7 februari 2017 is de Gedragscode ambtelijke integriteit 2017 van kracht (Besluit van Provinciale Staten van Utrecht, nummer 81A63392).

5.1 *Bent u bekend met dit Normenkader?*

Antwoord:

Ja.

5.2 *Is dit Normenkader ook de onderlegger van het nieuwe Integriteitsplan 2018-2021, de opgewaardeerde Statenbrief van GS, in BEM25112018 aan de orde gekomen?*

Zo ja, op welke wijze komen de speerpunten met betrekking tot attitude uit dit normenkader terug in het Integriteitsplan?

Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, als onderlegger voor het integriteitsplan 2018-2021 is de gedragscode Ambtelijke Integriteit 2017 gebruikt, naast andere geldende wet- en regelgeving zoals vermeld in bijlage 3 van het Integriteitsplan. In paragraaf 3.2.2 van het integriteitsplan wordt uitgebreid stilgestaan bij de kernwaarden en speerpunten van de provincie Utrecht. In zowel de gedragscode als het Integriteitsplan staan de volgende kernwaarden die direct betrekking hebben op attitude: onafhankelijkheid, verantwoordelijkheid en betrouwbaarheid. Daarnaast worden in het Integriteitsplan ook de volgende kernwaarden genoemd: professionaliteit, dienstbaarheid en zorgvuldigheid.

5.3 *Heeft Integis naast de Integriteitscode 2002 ook dit nieuwe normenkader als bron gebruikt op basis waarvan tot meningsvorming en oordeelsvorming is gekomen?*

Zo nee: waarom niet?

Bent u bereid deze Gedragscode Ambtelijke integriteit 2017 Integis alsnog te doen toekomen, en het onderzoek daarmee te heropenen?

Zo ja, kunt u PS daarna informeren over mogelijke verschillen in meningsvorming en oordeelsvorming in relatie tot het huidige rapport?

Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Het onderzoek van Integis richt zich op het handelen van de provinciaal directeur. Ten tijde van zijn inhuur bij de provincie Utrecht als interim-directeur per 1 april 2016 was de Gedragscode Integriteit 2002 van toepassing. In haar rapport geeft Integis aan dat zij deze Gedragscode Integriteit 2002 als norm heeft gebruikt bij het onderzoek rondom de aanstelling als interim-directeur. Omdat de Gedragscode ambtelijke integriteit 2017 van kracht werd op 7 februari 2017 is deze dus niet als norm gebruikt voor dit onderzoeksdeel.

De provinciaal directeur is op 1 juli 2017 in dienst getreden bij de provincie Utrecht. Integis heeft als norm bij haar onderzoek naar de indiensttreding de Gedragscode ambtelijke integriteit 2017 gehanteerd, omdat die geldig was vanaf 7 februari 2017. Daarnaast stelt Integis vast dat de definitie van het kernbegrip onafhankelijkheid in beide gedragscodes gelijk is. Integis is dus bekend met de gedragscode ambtelijke integriteit 2017.

6. Interventie Ontslag van “de voormalig projectdirecteur”.

In de Statenbrief staat vermeld: “jegens de voormalig projectdirecteur is pas na de interventie een dossier opgebouwd”. De zoektocht naar een onderbouwing leidt tot een juridisch zeer wankel onderbouwing, die later moet worden ingetrokken, vermeldt de Samenvatting.

In de Statenbrief vermelden GS dat “er geen aanwijzingen zijn dat de voormalig projectdirecteur bij zijn interventies, bij het positioneren en het bemensen van de van de projectorganisatie gehandeld heeft in strijd met de zorgvuldigheids- en motiveringsbeginselen”.

6.1 Wij zijn van mening dat het achteraf opbouwen van een dossier in strijd is met ‘goed werkgeverschap’. Zijn GS dat met ons eens?

Zo ja, kunt u uitleg geven hoe deze situatie dan kon ontstaan?

Antwoord:

Als werkgever zien wij ons soms gedwongen direct actie te ondernemen, meestal naar aanleiding van een voorval of signaal. In een dergelijke situatie wordt de betrokken medewerker buitengewoon verlof verleend en wordt een onderzoek gestart om alle relevante aspecten van een situatie in beeld te krijgen en op basis daarvan verdere besluiten te nemen. Het karakter van dit onderzoek is dus waarheidsvinding. Wij handelen daarmee als ‘goed werkgever’. Er worden geen overhaaste beslissingen genomen of te snelle conclusies getrokken. Pas na een gedegen onderzoek en weging van alle relevante feiten, vindt besluitvorming plaats.

In dit specifieke geval hebben we dat onderzoek ook gedaan. Naar aanleiding van het onderzoek is er afgezien van strafontslag en is een vaststellingsovereenkomst gesloten met de voormalig projectdirecteur. Achteraf gezien had de dossieropbouw beter gekund, zoals de onderzoekers van Integis ook concluderen.

6.2 Nu blijkt dat er geen sprake is van een wettelijke en juridisch houdbare ontslaggrond, op welke wijze vindt nu afwikkeling plaats?

Antwoord:

De afwikkeling heeft reeds geheel plaatsgevonden: hij is niet ontslagen, maar er is een vaststellingsovereenkomst gesloten.

6.3 Betreurt het college het (met ons) dat “de voormalig projectdirecteur” op deze manier te kijk is gezet door de valse beschuldiging van de provincie? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

De suggestie dat de voormalig projectdirecteur ‘te kijk is gezet’ en dat sprake zou zijn van valse beschuldigingen delen wij niet. Wij hebben op geen enkele manier beschuldigingen geuit over de voormalige projectdirecteur. Sterker nog, we hebben zoals in zaken als deze gebruikelijk is, over en weer afgesproken op geen enkele wijze ruchtbaarheid te geven aan deze zaak en ons over en weer niet negatief uit te laten over elkaar. Wij hebben nadrukkelijk steeds begrip getoond voor met name zijn verzoek om vertrouwelijkheid en ons gehouden aan de gemaakte afspraak.

6.4 Bent u bekend met mogelijk andere werknemers, die ontslagen zijn, en waar nadien eveneens een dossier moest worden opgebouwd?

Antwoord:

Met de voormalig projectdirecteur hebben wij een vaststellingsovereenkomst afgesloten, hij is derhalve niet ontslagen. In het verleden is het voorgekomen dat een medewerker naar aanleiding van een onderzoek is ontslagen. Dit ontslag heeft stand gehouden voor de rechter.

6.5 *Onder het kopje 'Financiële consequenties' in de Statenbrief staan de kosten van het onderzoek vermeld.*

Is er, naast deze kosten, daarnaast nog sprake van een schikking met deze persoon (wat niet ongebruikelijk is in soortgelijke situaties)? Zo ja, is dat proces al afgerond, en kunt u de schriftelijke vastlegging daarvan voor PS ter inzage leggen bij de griffie?

Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ons college en individuele leden daarvan leggen op grond van artikel 167 Prw. verantwoording af aan uw Staten over het 'gevoerde bestuur'. Daarnaast verstrekken wij u die inlichtingen die nodig zijn voor het uitoefenen van uw taak.

Individuele personeelsaangelegenheden vallen naar onze mening niet snel onder het begrip 'gevoerde bestuur'. Te meer omdat het niet gaat om inlichtingen die nodig zijn voor het uitoefenen van uw taak. Daar komt bij dat wij de privacy van de betrokken medewerkers dienen te waarborgen. Wij kunnen niet vrijelijk informatie verschaffen over individuele medewerkers. Dat het ontslag van de projectdirecteur als relevante gebeurtenis in de discussie rondom de Uithoflijn aan de orde is geweest maakt dat niet anders. Maar gezien de omstandigheden hebben wij (zonder druk uit te oefenen) aan de voormalig projectdirecteur de vraag voorgelegd of onder geheimhouding een kopie van de vaststellingsovereenkomst ter inzage gelegd kan worden bij de griffie. Hierin zullen overigens NAW-gegevens, bedragen en data onzichtbaar worden gemaakt. Omdat deze gegevens niet nodig zijn om uw taak uit te oefenen ontbreekt er een rechtvaardigingsgrond om inbreuk te maken op de afspraak om geen ruchtbaarheid te geven aan de inhoud van de vaststellingsovereenkomst. Ook moet de privacy van betrokkene hier zwaarder wegen. Zodra een zienswijze van de voormalig projectdirecteur is ontvangen, wordt besloten of ter inzagelegging mogelijk is.

6.6 *GS beweren (in de beantwoording van vragen van de ChristenUnie in maart 2018) dat "de voormalig projectdirecteur" in zijn gesprek op 14 december 2017 uitdrukkelijk heeft verzocht geen ruchtbaarheid te geven aan zijn buitengewoon verlof. Daarnaast stellen GS (in een memo van 3 maart 2018) dat er verschillende gesprekken hebben plaatsgevonden door de ambtelijke opdrachtgevers om de 'vertrouwensbreuk' met de voormalige projectdirecteur te helen. GS doet stellige uitspraken zonder verifieerbare verslaglegging. Daarmee blijft de mist in de lucht hangen. Zijn er gesprekken gevoerd, hoe vaak en tussen welke personen? We zullen het nooit weten, als nooit duidelijk zal worden hoe een en ander precies gelopen is. Wat is de reactie van GS hierop?*

Antwoord:

Zoals hierboven onder 6.5 is aangegeven is het niet mogelijk op individuele dossiers van medewerkers in te gaan. In zijn algemeenheid is hierover te zeggen dat onderdeel van het onderzoek als bedoeld bij 6.1 juist ook gesprekken met de betrokken medewerker plaatsvinden. Daarnaast is het gebruikelijk om zo min mogelijk ruchtbaarheid te geven aan zaken als buitengewoon verlof. Dit zou de positie van betrokkene kunnen schaden.

6.7 *In de media is gesuggereerd dat aan deze functionaris, na zijn ontslag, geheimhouding is opgelegd. Dit zou schriftelijk overeen gekomen zijn, waarbij gesproken wordt over een vaststellingsovereenkomst. Is er sprake van een dergelijke overeenkomst of is er een schriftelijke overeenkomst die bij de betrokken functionaris het gevoel gegeven kan hebben dat hij niet vrij was te spreken?*

Zo ja, kunt u, desnoods onder geheimhouding, inzage geven in deze overeenkomst en in de volledige correspondentie tussen de provincie en "de voormalig projectdirecteur"?

Zo nee, heeft u anderszins een verklaring voor het feit dat deze functionaris zich kennelijk niet vrij voelde te spreken met de onderzoekers van Integis?

Antwoord:

Bij beëindiging van de arbeidsrelatie anders dan wegens het vinden van een functie elders, pensionering, reorganisatie of wegens langdurige ziekte is het niet ongebruikelijk dat een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten tussen de betrokken medewerker en ons college. Zowel in de ambtelijke wereld als in het bedrijfsleven wordt deze methode gebruikt om met elkaar duidelijke afspraken te maken over de voorwaarden, zoals de reden, ingangsdatum, overname van devices en een eventuele vergoeding. Standaard wordt hierin ook een bepaling opgenomen dat geen van de partijen mededelingen zal doen over de inhoud ervan behoudens wettelijke verplichtingen. Deze geheimhouding geldt zowel voor de medewerker als voor ons college. De geheimhouding

heeft uitsluitend betrekking op de inhoud van de vertrekregeling. Daarnaast geldt voor elke ambtenaar een geheimhoudingsplicht t.a.v. 'hetgeen hem in verband met zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak voortvloeit' zoals de Ambtenarenwet het zegt.

Ten aanzien van de onderzoeken van Integis en de Randstedelijke Rekenkamer is de projectdirecteur uitdrukkelijk gevraagd medewerking te verlenen. Deze brief is u geanonimiseerd op 13 november 2018 toegezonden. In het geval van de projectdirecteur is geheimhouding afgesproken (dus niet opgelegd) en bestaat er een wettelijke verplichting omtrent geheimhouding (Ambtenarenwet). Al deze geheimhoudingsbepalingen verhinderen hem naar onze mening niet om met de onderzoekers van Integis te spreken. Integendeel, wij hebben hem juist aangespoord dit wel te doen, hem de nodige vrijwaring verleend alsmede een bedrag voor het inwinnen van juridisch advies aangeboden. Wij weten niet waarom de projectdirecteur ondanks onze aansporing en vrijwaring niet met de onderzoekers van Integis heeft willen spreken.

6.8 In reactie op deze publicatie gaven GS correspondentie vrij waaruit zou blijken dat er geen sprake zou zijn van geheimhouding.

Kunt u inzage, desnoods onder geheimhouding, geven in alle andere correspondentie tussen de provincie en deze functionaris met betrekking tot dit onderwerp? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Naast de vaststellingsovereenkomst waarin geheimhouding is afgesproken en bovengenoemde brief van 13 november 2018 die u al bezit is er geen verdere correspondentie over dit onderwerp.

7. “De voormalig manager bedrijfsvoering”

Daarnaast rijzen er vanuit de Samenvatting op zijn minst vragen over het opzeggen van de overeenkomst met de manager Bedrijfsvoering van POUHL.

7.1 GS stellen in de Statenbrief “nog steeds achter de interventies te staan”. Geldt dit ook specifiek voor de opzegging van de inhuurovereenkomst met deze manager?

Antwoord:

Ja, wij staan nog steeds achter onze interventies.

Aan deze “voormalig manager bedrijfsvoering”, waar in de Statenbrief op pagina 3 twee zinnen wordt gewijd, staat: “Een gesprek, zoals dat met hem was afgesproken, is hangende het onderzoek uitgesteld, maar zal alsnog plaatsvinden”. In de Statenbrief wordt op geen enkele pagina gerept over deze persoon.

7.2 Op basis waarvan is GS tot het oordeel gekomen dat er geen gesprek kon plaats vinden “hangende het onderzoek”?

Antwoord:

Het onderzoek waaraan hier wordt gerefereerd is het onderzoek dat naar de provinciaal directeur is ingesteld naar aanleiding van een klokkenluidersmelding, waarbij de integriteit van de provinciaal directeur in twijfel werd getrokken. Gedurende dit onderzoek vonden wij het voeren van een gesprek niet verstandig.

7.3 Binnen welke termijn vindt dit gesprek plaats?

Antwoord:

Wij zullen na de afronding van het debat met u over dit dossier contact opnemen met de voormalige manager bedrijfsvoering om een afspraak te maken.

7.4 Wordt dit gesprek vastgelegd? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Wij zullen het voorstel doen om het gesprek vast te leggen, als beide partijen daar toestemming voor geven zal er een verslag gemaakt worden.

7.5 De informatie die uit dit gesprek mogelijk naar voren komt, valt daarmee buiten de bronnen die Integis heeft kunnen raadplegen. Bent u bereid schriftelijke vastlegging bij de griffie ter inzage te leggen, zodat Statenleden daarvan kennis kunnen nemen?

Antwoord:

Aangezien het hier gaat om een personeelsaangelegenheid, zullen wij het verslag niet ter beschikking stellen aan de Staten.

De Auditrapportage van Horvat & Deloitte van november 2017 werpt een interessant licht op de in de Samenvatting aangehaalde moeilijkheden tussen de afdeling POUHL en de afdeling OV. Uit de Audit blijkt dat de POUHL, waar "de voormalig manager Bedrijfsvoering" een grote verantwoordelijkheid in had, keurig uitvoering geeft aan een eerdere Audit, terwijl de afdeling OV niet tot uitvoering van verbeterpunten overgaat.

7.6 Willen GS reageren en reflecteren op deze constatering in samenhang met de conclusie van GS in de Statenbrief op pagina 1, nl. "Wij staan nog steeds achter de interventies van dit project."

Antwoord:

Uw constatering wordt niet ondersteund door het complete auditrapport van Horvat & Deloitte. Uit de audit komt naar voren dat aanbevelingen onvoldoende zijn opgepakt en waar ze wel zijn opgepakt dat dat onvoldoende in afstemming is gebeurd. Dit is zowel bij de projectorganisatie als bij de afdeling OV van de provincie niet goed gegaan, zonder dat dit direct te herleiden is tot individuele medewerkers. Inmiddels wordt er onder toezicht van Horvat & Deloitte op een goede en navolgbare wijze opvolging gegeven aan alle punten uit de audit.

8. Relatie overige onderzoeken

Naast het onderzoeksrapport van Integris zijn GS en PS nog in afwachting van het onderzoek van de Randstedelijke Rekenkamer hieromtrent en mogelijk extra aanvullend onderzoek van de accountant EY.

Op maandag 10 december a.s. zullen PS over de resultaten van dit onderzoek van Integris beraadslagen. Zijn GS het met ons eens dat de beeldvorming, oordeelsvorming en meningsvorming ten behoeve van het debat over het Integrisrapport in zijn optimale en meest integrale vorm niet mogelijk is, wanneer onderzoeksgegevens van de Randstedelijke Rekenkamer en EY nog ontbreken?

Antwoord:

Het rapport van de Randstedelijke Rekenkamer over de Uithoflijn is op 4 december 2018 openbaar gemaakt en staat geagendeerd voor uw vergadering op maandag 17 december.

De resultaten van de onderzoeken van Integris en Randstedelijke Rekenkamer vormen input voor EY bij de accountantscontrole van de jaarrekening 2017. Het voornemen van EY om aanvullend onderzoek te doen heeft noch gevolgen voor de inhoud van het Integrisrapport, noch voor het rapport van de Randstedelijke Rekenkamer over de Uithoflijn.

Hoogachtend,
Gedeputeerde staten van Utrecht,

Voorzitter,

Secretaris,