



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Jaarrapportage Integriteit BZK

Juli 2024



Inhoud

Voorwoord	3		
1. Het jaar in vogelvlucht	4	5. Adviesvragen	25
		5.1 Aard van de adviesvragen	26
2. Weergave integriteitsbeleid	6	6. Preventieve integriteitsactiviteiten	27
2.1 Missie, visie en ambitie	7	6.1 Introductiebijeenkomst	28
2.2 Structuren/overleggen	8	6.2 Awareness (on)gewenste omgangsvormen	29
2.3 Activiteiten	12	6.3 Overige sessies	30
2.4 Aantal integriteitscoördinatoren en invulling	13		
3. Incidenten	15	7. Financiële belangen	31
3.1 Meldingen	16		
3.2 Signalen	18	8. Analyse / terugblik 2023	33
3.3 Opvolging en afdoening meldingen	19		
3.4 Onderzoek	19	9. Actieplan komend jaar/ vooruitblik 2024	36
4. Vertrouwenspersonen en klachtencommissie ongewenste omgangsvormen	20	Bijlagen	38
4.1 Stelsel Vertrouwenspersonen	21		
4.2 Klachten Ongewenste Omgangsvormen	24		

Voorwoord

Werken bij de Rijksoverheid betekent werken voor Nederland. Bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties werken ruim 12.000 collega's iedere dag aan de basis van Nederland en van ons Koninkrijk. Het vertrouwen dat burgers en bedrijven in ons hebben, is daarbij essentieel. Iedere ambtenaar legt daarom bij aanvang van zijn of haar dienstverband de eed of belofte af. Belangrijk hierin is dat integer handelen als grondhouding voor ambtenaren, bestuurders en volksvertegenwoordigers benadrukt wordt en de ambtenaar zich hieraan verbindt.

Integer handelen - of het gebrek hieraan - kan het gewenste vertrouwen maken of breken. Werken aan vertrouwen betekent voor BZK dat we blijven investeren in de weerbaarheid en de integriteit van de organisatie en onze medewerkers. Vertrouwen in de overheid is ook gebaat bij het open en transparant rapporteren over de staat van integriteit bij de overheid. Dit doet BZK door ieder jaar de jaarrapportage Integriteit op te stellen. Hierin leest u niet alleen welke (vermoedens van) integriteitsschending of misstanden zich hebben voorgedaan, maar ook hoe de organisatie hierop heeft geacteerd. Daarnaast leest u wat BZK heeft ondernomen om collega's blijvend bewust te maken van het belang van integer handelen, welke preventieactiviteiten zijn ondernomen en welke beleidsmatige ontwikkelingen zijn ingezet.

Al onze medewerkers zijn ambassadeur van BZK en de rijksoverheid en dragen een eigen verantwoordelijkheid om als integer ambtenaar het werk uit te voeren. Leidinggevend en hebben een belangrijke

voorbeeldfunctie en rol te pakken in het bespreekbaar maken van integer handelen en vraagstukken die collega's hierin tegen komen. Het team Integriteit, onderdeel van de directie Personeel en Organisatie, adviseert, ondersteunt en faciliteert de organisatie hierin. Dit doen zij in samenwerking met verschillende partners binnen het departement en rijksbreed, die ieder vanuit hun eigen rol bijdragen aan een integere organisatie.

Voor u ligt de jaarrapportage Integriteit BZK over het jaar 2023. Met dank aan iedereen die het afgelopen jaar samen met ons aan een integer BZK gewerkt heeft. Het team en ikzelf kijken uit naar het verdere vervolg hiervan in de aankomende jaren.

Mellanie Linde

Directeur Personeel en Organisatie BZK

Juli 2024

Het jaar in vogelvlucht

Het jaar 2023 laat zien dat het belangrijk is om blijvend te investeren in het thema integriteit in de organisatie en de integriteitscoördinatoren die hierin een spilfunctie vervullen.

BZK heeft in 2023 vier centrale integriteitscoördinatoren en twee decentrale integriteitscoördinatoren waarvan één bij het Rijksvastgoedbedrijf (RVB) en één bij Rijksdienst Caribische Nederland (RCN). De centrale integriteitscoördinatoren vallen als apart team Integriteit onder de afdeling Beleid, Control en Organisatieontwikkeling (BCO) binnen P&O. De decentrale integriteitscoördinatoren hebben een eigenstandige rol binnen het organisatieonderdeel waar zij werkzaam zijn.

In 2023 zijn er 26 meldingen gedaan van (vermoedens van) integriteitsschending. Van deze 26 meldingen zijn er 13 daadwerkelijk aangetoond. Bij drie aangetoonde meldingen is er sprake geweest van een disciplinaire straf en negen aangetoonde meldingen zijn afgedaan met een niet-disciplinaire straf. Het aantal meldingen in 2023 is ten opzichte van 2022 licht gestegen van 21 naar 26.

Naast meldingen is er bij het meldpunt Integriteit ook een aantal signalen afgegeven. In 2023 waren dit er 15, daar waar dit er in 2022 nog 20 waren. Deze daling kan te verklaren zijn door het feit dat gedurende 2023 fors geïnvesteerd is in het netwerk van vertrouwenspersonen. Een vertrouwenspersoon is vaak een eerste, laagdrempelig te benaderen functionaris die een medewerker vaak al verder kan helpen of adviseren.

In 2023 zijn er geen vermoedens van een misstand gemeld.

Wat opvalt is dat zowel de meldingen als de signalen vooral betrekking hebben op ongewenste omgangsvormen. Dit wordt ook gezien in de jaarrapportage vertrouwenspersonen. Vaak is hierbinnen sprake van meervoudige problematiek en komen hier ook gevoelens van sociale onveiligheid bij kijken.

In 2023 is gewerkt aan preventie, bewustwording en beleid. Hiermee wordt een belangrijke basis gelegd voor de ontwikkeling van een robuust integriteitsstelsel voor BZK. Tevens is gebouwd aan het netwerk van vertrouwenspersonen. Na een succesvolle wervingsronde is het aantal vertrouwenspersonen in 2023 gestegen van 10 naar 20. Ook is hiermee meer spreiding over de BZK-organisatie gerealiseerd. Met de verdere opbouw van het netwerk is ook de samenwerking tussen de vertrouwenspersonen en de integriteitscoördinatoren verder verstevigd. Dit is een eerste stap in de wens om binnen BZK meer integraal naar hulpvragen, signalen en meldingen te kijken en hierop adequaat te reageren. Ook is eind 2023 de Personeelsraadgever BZK als pilot gestart.

Weergave integriteits- beleid

2.1 Missie, visie en ambitie

Nieuwe ambtenaren bij de rijksoverheid leggen bij aanvang van hun werk de eed of belofte af. Dat moment markeert het bijzondere karakter van het werken bij de overheid: je vertegenwoordigt vanaf dat moment de overheid die zorg moet dragen voor iedereen die deel uitmaakt van de Nederlandse samenleving.

Ambtenaren moeten daarbij zorgvuldig belangen afwegen en hun bewindspersonen adviseren. Daarbij hoort ook tegenspreken als dat nodig is, bijvoorbeeld als beleid in de praktijk anders uitpakt dan de bedoeling is. De ambtseed is daarnaast een belangrijk juridisch document. Ambtenaren moeten zich – gezien de genoemde bijzondere positie – aan strikte regels houden. Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat de overheid in haar functioneren eerlijk en betrouwbaar is. Een ambtenaar die de ambtseed of belofte aflegt, zweert of belooft dat hij deze regels nakomt en handelt als integer ambtenaar.

Binnen het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties staat team integriteit aan de lat voor het adviseren van de organisatie bij integriteitscasuïstiek, het voorlichten van medewerkers en leidinggevend en het ontwikkelen van beleid. Het team integriteit werkt vanuit de volgende missie, visie en ambitie:



Missie

Zichtbaar samenwerken aan een cultuur waar integer ambtenaarschap vanzelfsprekend is en integer handelen de norm is.



Visie

Integer handelen wordt binnen BZK proactief uitgedragen en wordt gevoeld en ervaren als een verantwoordelijkheid van iedereen.



Ambitie

Vanuit een incident gedreven aanpak naar een duurzame en integrale aanpak van integriteitsmanagement.

2.2 Structuren/overleggen

2.2.1 Meldlandschap BZK en integriteit (faciliteiten)

Medewerkers kunnen in veel gevallen voor uiteenlopende vragen bij hun leidinggevende terecht. Zo ook wanneer dit een (vermoeden van) integriteitsschending betreft. In sommige gevallen wil een medewerker deze kwestie liever elders voorleggen. Hiervoor zijn verschillende loketten beschikbaar.

Het [lokettenoverzicht van BZK](#) geeft weer waar een medewerker terecht kan met vragen van persoonlijke aard. Binnen dit landschap is een aantal loketten specifiek beschikbaar voor medewerkers die signalen van (vermoedens van) integriteitsschendingen willen delen of een melding willen doen. Deze loketten worden hieronder toegelicht.



Vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen vormen een belangrijk – vaak eerste - aanspreekpunt voor medewerkers die te maken hebben met een integriteitskwestie. Vertrouwenspersonen helpen medewerkers hun vragen en dilemma's duidelijk te krijgen of helpen in het voorbereiden van een gesprek met een leidinggevende of andere collega. Indien nodig verwijst de vertrouwenspersoon de medewerker door naar de integriteitscoördinator of de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen.

Het netwerk van vertrouwenspersonen is een belangrijke samenwerkingspartner voor de integriteitscoördinatoren. Op reguliere basis vindt overleg plaats tussen de centrale integriteitscoördinatoren en de vertrouwenspersonen, waarbij geanonimiseerd en vertrouwelijk op hoofdlijnen informatie wordt uitgewisseld. Dit wordt als input gebruikt voor het bijstellen van preventiebeleid.

Meldpunt Integriteit

Naast de mogelijkheid om via de leidinggevende een melding te doen, kan een medewerker ook rechtstreeks terecht bij het Meldpunt Integriteit. Dit kan als deze een (vermoeden van) integriteitsschending of misstand wil melden of een adviesvraag wil stellen. Meldingen van een (vermoeden van een) integriteitsschending kunnen ongewenste omgangsvormen betreffen, zoals (seksuele) intimidatie, pesten, agressie/geweld en racisme en discriminatie. Andere vormen van integriteitsschendingen betreffen onder meer fraude, misbruik van positie, het lekken van informatie of ongepaste uitingen in de privésfeer. De integriteitscoördinator geeft advies over de vervolgaanpak en coördineert een eventueel in te stellen feitenonderzoek. De kaders van waaruit de integriteitscoördinator handelt zijn de gedragscode integriteit rijk (GIR) en de baseline persoonsgericht onderzoek (BIPO).

Het Meldpunt Integriteit is voor iedereen toegankelijk. De AIVD, het Rijksvastgoedbedrijf en Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN) hebben eigen (decentrale) integriteitscoördinatoren. Collega's die hier werkzaam zijn, doen in beginsel melding van een (vermoeden van) integriteitsschending of misstand bij deze decentrale coördinatoren.

Naast het behandelen van casuïstiek heeft het team Integriteit een belangrijke rol in het stimuleren en faciliteren van bewustwordingsactiviteiten binnen BZK. Hiervoor is onder andere een module Integriteit BZK in het kader van de onboarding ontwikkeld en worden workshops op maat verzorgd.

Personeelsraadgever BZK

Vanaf 1 december 2023 is de Personeelsraadgever (PRG) aan het meldlandschap van BZK toegevoegd. De instelling van deze functie betreft een pilot voor de duur van 1 jaar en komt voort uit de CAO 2022-2024. De PRG is beschikbaar voor collega's die hulp nodig hebben bij (potentiële) arbeidsconflicten, het herstellen van contact met leidinggevendenden of voor het bespreekbaar maken van zwaarwegende onderwerpen. De PRG is onafhankelijk en onpartijdig en adviseert, bemiddelt en (de)escaleert zonder last of ruggespraak. Ook heeft de PRG een signalerende functie waar het een fijne, gelijkwaardige en veilige werkomgeving betreft. Hiervoor maakt de PRG gebruik van patronen die zij ziet en draagt bij aan de verdere ontwikkeling en het lerende vermogen van BZK. Tot slot kan zij adviseren bij melding van misstanden.

Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen

Naast het doen van een integriteitsmelding over ongewenste omgangsvormen bij het Meldpunt Integriteit, kan een collega ook een klacht indienen bij de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. Deze Klachtencommissie ressorteert onder Organisatie & Personeel Rijk (O&P Rijk). Het team Integriteit adviseert bevoegd gezag over uitgebrachte rapporten.



2.2.2 Samenwerking binnen BZK

In het meldlandschap van BZK spelen de centrale integriteitscoördinatoren een belangrijke spilfunctie. De centrale integriteitscoördinatoren bemensen het meldpunt Integriteit en adviseren, ondersteunen en faciliteren de organisatie op integriteit en integer handelen. De werkzaamheden van integriteitscoördinatoren hebben veel raakvlakken met de werkzaamheden van andere functionarissen binnen BZK. Waar mogelijk zoeken de integriteitscoördinatoren verbinding en samenwerking, altijd met aandacht voor vertrouwelijkheid. Hieronder worden de belangrijkste samenwerkingspartners beschreven.

HRM-adviseurs

Op het gebied van casuïstiek bestaat er een nauwe samenwerking met HRM-advies. De HRM-adviseur beschikt over brede kennis over het organisatieonderdeel waar de integriteitskwesitie zich afspeelt. Dat is vaak nuttige informatie om de context van een casus te duiden. Daarnaast is HRM-advies betrokken bij de opvolging van geadviseerde interventies in de organisatie en denken zij daarover mee. Het komt regelmatig voor dat integriteitskwesities ook leiden tot het aanscherpen van interne procedures. HRM-adviseurs zien er vanuit hun rol op toe dat dergelijke opvolging ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Tot slot heeft HRM-advies ook een signalerende functie als het gaat om sluimerende kwesities. Denk bijvoorbeeld aan het signaleren van een onveilige werkcultuur.



Ambassadeurs Integriteit VBR

Sinds 2021 zijn bij de verschillende *shared service organisaties* (SSO's) ambassadeurs integriteit aangewezen. Doel van dit ambassadeurnetwerk is het verhogen van de aandacht voor integriteit binnen de sso's en het thema frequent op de agenda van de MT's te zetten. Het netwerk – en de rol ambassadeur – heeft geen formele status en brengt geen rapportages uit. Gemiddeld komen de ambassadeurs vier keer per jaar bijeen om te spreken over ontwikkelingen op het gebied van integriteit en sociale veiligheid. De centrale integriteitscoördinatoren sluiten bij deze bijeenkomsten aan. In 2023 zijn vanwege de transitie binnen VBR geen sessies georganiseerd met de ambassadeurs.

Beveiligingsautoriteit

De Beveiligingsautoriteit (BVA) houdt toezicht op de integrale beveiliging van het departement, adviseert hierover en laat incidenten onderzoeken. Vanuit deze rol heeft de BVA een signalerende rol in (vermoedens van) integriteitsschendingen en meldt deze bij de centrale integriteitscoördinator. Vooralsnog vinden de BVA, de integriteitscoördinator en de CISO elkaar vooral in lopende integriteitskwesities. Wenselijk is om in het nieuwe jaar structureel overleg te voeren en daarin ook ontwikkelingen en signalen met elkaar te delen.

2.2.3 Rijksbrede samenwerkingen

Samenwerking op het gebied van integriteit en sociale veiligheid vindt niet alleen binnen BZK, maar ook daarbuiten plaats. Op deze wijze delen we onze kennis met andere integriteitsfunctionarissen, leren we van ervaringen elders en dragen zo gezamenlijk bij aan ontwikkeling van het vak binnen de Rijksoverheid.

IPIM

Het Interdepartementaal Platform voor Integriteitsmanagement (IPIM) is een voorportaal van de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR) en het SG Overleg (SGO). Het IPIM ambieert hoogwaardige en samenhangende advisering binnen de sector Rijk op het terrein van integriteitsmanagement. Alle ministeries zijn vertegenwoordigd in het IPIM en werken nauw samen, bundelen kennis, ervaring en professionaliteit. Hiermee draagt ook het IPIM bij aan het concept van één Rijksoverheid. Het voorzitterschap en secretariaat is belegd bij het DG Digitalisering en Overheidsorganisatie (DGDOO) van BZK. Het IPIM is in 2023 verschillende keren bijeengekomen.

IPIM Werkgroepen

Vanuit het IPIM zijn er diverse werkgroepen actief die op deelonderwerpen beleidsvoorstellen voorbereiden. De integriteitscoördinatoren van BZK waren in 2023 vertegenwoordigd in de volgende werkgroepen:

- Werkgroep doorontwikkeling GIR app;
- Werkgroep Vertrouwenspersonen;
- Werkgroep Ontwikkeling Rijksbrede klachtenregeling;
- Werkgroep Rijksbrede externe integriteitscommissie

Kring van integriteitscoördinatoren

De Kring van Integriteitscoördinatoren is een expertgroep voor het uitwisselen van kennis en ervaring voor de gehele overheid. De Kring staat onder voorzitterschap van de directeur Bureau Integriteit Dienst Justitiële Inrichting (DJI) en wordt ondersteund door DGDOO. De Kring komt 3 à 4 keer per jaar bijeen.



2.3 Activiteiten

In 2023 zijn verschillende initiatieven ontplooid die bijdragen aan bewustzijn, preventie en weerbaarheid van medewerkers. Daarnaast zijn activiteiten in gang gezet die bijdragen aan de versterking van het integriteitstelsel van BZK.

Evenementen en bijeenkomsten

- Introductiemodule Integriteit bij BZK voor nieuwe medewerkers (optioneel aangeboden aan medewerkers)
- M-Pulse sessie ongewenste omgangsvormen
- Inhoudelijke bijdrage aan afnemen eed/belofte BZK Kern, gericht op dilemma's en ambtelijk vakmanschap
- Verschillende maatwerksessies integriteit bij organisatie-onderdelen, vaak ook gericht op sociale veiligheid (op aanvraag)
- Deelname aan rijksbrede week van de integriteit
- Intervisie en kennisbijeenkomsten netwerk vertrouwenspersonen
- Actieve deelname aan het IPIM en bijbehorende werkgroepen

Publicaties

- Brochure vertrouwenspersonen
- Handreiking sociaal veilige werkomgeving voor collega's
- Handreiking sociaal veilige werkomgeving voor leidinggevendenden
- Bijdrage aan totstandkoming lokettenoverzicht BZK

Overig

- Opbouw en uitbreiding van het netwerk van vertrouwenspersonen (van 10 naar 20)
- Professionalisering van de aansturing van het netwerk van vertrouwenspersonen, onder meer door scholingsactiviteiten en instellen van een coördinerend vertrouwenspersoon. Deze beheert het netwerk.
- Bijdrage aan ontwikkeling rijksbrede integriteitscommissie
- Frequente gesprekken met DOR over het thema sociale veiligheid bij BZK
- Communicatieplan Sociale Veiligheid BZK
- Bevindingennota integriteitsstelsel BZK tbv versterking van het stelsel
- Kwartiermakersopdracht bureau Integriteit en Sociale Veiligheid

2.4 Aantal integriteitscoördinatoren en invulling

2.4.1 Centrale en decentrale integriteitscoördinatoren

BZK huisvest in 2023 vier centrale integriteitscoördinatoren en drie decentrale integriteitscoördinatoren (twee bij het Rijksvastgoedbedrijf en een bij Rijks Caribisch Nederland). De centrale integriteitscoördinatoren zijn geplaatst in de afdeling Beleid, Control en Organisatieontwikkeling (BCO) binnen P&O. De decentrale integriteitscoördinatoren hebben een eigenstandige rol binnen het organisatieonderdeel waar zij werkzaam zijn. Wel wordt op het gebied van bewustwording waar mogelijk samengewerkt of informatie gedeeld. De AIVD valt vanwege haar specifieke taak op dit vlak buiten scope van BZK.

In 2024 wordt het integriteitstelsel onder de loep genomen en bekeken op welke wijze samenwerking nog beter vorm kan krijgen en of een herijking van het stelsel nodig is.

2.4.2 Invulling van de functie centrale integriteitscoördinator

De centrale integriteitscoördinatoren ondersteunen vanuit hun expertise ambtenaren en bestuurders bij een integere uitoefening van hun werk. Dit doen ze door gevraagd én ongevraagd advies en ondersteuning te geven bij zaken die integriteit en integer handelen raken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan nevenwerkzaamheden, relaties op het werk, het aannemen van geschenken, of misdragingen in de privésfeer.

Meldpunt en individuele casuïstiek

Het team Integriteit fungeert als departementaal meldpunt voor (vermoedens van) integriteitsschendingen en misstanden. De integriteitscoördinatoren voeren meldgesprekken, coördineren integriteitsonderzoeken en adviseren – in afstemming met eerder genoemde samenwerkingspartners - over de opvolging van meldingen en signalen.

Werkwijze

Iedereen kan bij de centrale integriteitscoördinator een melding van een vermoeden van integriteitsschending doen. De centrale integriteitscoördinator registreert de melding en neemt deze in behandeling. Meldingen komen ook binnen via een lijnmanager, een HRM-adviseur, een vertrouwenspersoon of de BVA. In dat geval sturen zij de melding voor verdere behandeling door.

Na een eerste analyse van de melding adviseert de centrale integriteitscoördinator het bevoegd gezag en/of de leidinggevende over passende interventies. Dit betekent dat wordt geadviseerd over wat een passend vervolg is naar aanleiding van de melding. Voorbeelden hiervan zijn het voeren van een bewustwordingsgesprek, het adviseren over de inzet van mediation, het toepassen van een hoor- wederhoor gesprek, het doen van aangifte bij de politie of het uitvoeren van een persoonsgericht feitenonderzoek. In sommige gevallen is er al voldoende informatie/bewijs bij de melding waardoor een feitenonderzoek niet nodig is. De keuze voor het vervolg is contextafhankelijk. Er wordt ingezet op de inzet van de meest laagdrempelige wijze van verder vervolg, passend bij de casus en vermoedelijke integriteitsschending.

Naast de meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen ontvangen we ook signalen. Een voorbeeld hiervan is wanneer een medewerker zich ergens zorgen over maakt en dit bij

het meldpunt Integriteit bekend wil maken/wil bespreken, maar er geen formele melding van wil maken. Of wanneer er een melding wordt gemaakt van een onveilige cultuur in de breedte, zonder dat daar specifieke integriteitsschendinggebieden of specifieke personen aan te koppelen zijn. Een signaal kan tot slot ook als melding binnenkomen, maar is nog onvoldoende concreet of onvoldoende onderbouwd om deze te kwalificeren als een melding van een integriteitsschending.

Ook op basis van een signaal kan gehandeld worden. Een signaal over ongewenste omgangsvormen kan bijvoorbeeld gaan over een gevoel van sociale onveiligheid, zonder dat er een vermoeden van een integriteitsschending is. In dergelijke gevallen wordt gekeken welke interventies mogelijk zijn om de situatie voor de medewerker te verbeteren. Soms wordt een medewerker doorverwezen naar een ander loket, die de juiste vorm van hulp en begeleiding kan bieden.

Ontwikkelen van beleid en stimuleren bewustwording

Tot slot zijn de centrale integriteitscoördinatoren verantwoordelijk voor de ontwikkeling, implementatie en uitvoering van het integriteitsbeleid. Zij zorgen voor bewustwordingsactiviteiten, adviseren over lastige kwesties en houden de regelgeving actueel.

Incidenten

3.1 Meldingen

In 2023 zijn er 26 meldingen gedaan van (vermoedens van) integriteitsschendingen. Dit zijn iets meer meldingen dan in 2022 (21 meldingen), maar minder dan in 2021 (36 meldingen). In onderstaand overzicht zijn alleen de meldingen die in 2023 zijn afgerond meegenomen. Meldingen die in 2024 worden afgerond, bijvoorbeeld vanwege lopend onderzoek, zijn niet in de telling meegenomen.

Net als voorgaande jaren is het aantal meldingen ten opzichte van het aantal medewerkers (circa 9.000¹) laag. Het blijft moeilijk om dit goed te duiden. Het kan zijn dat medewerkers onvoldoende weten waar ze terecht kunnen. Ook is het mogelijk dat meldingen in de organisatie wel opgepakt worden, maar niet worden doorgemeld bij het Meldpunt Integriteit.

Het aantal meldingen over ongewenste omgangsvormen is in verhouding met de andere meldingen nog steeds hoog. In vergelijking met vorig jaar is er daling van het aantal meldingen over ongewenste omgangsvormen. Het betreft iets minder dan 50% van het totaal aantal meldingen.

¹ Personeel exclusief RCN, RVB en AIVD

Tabel 1 - Totaaloverzicht van schendingen

Type schending	mogelijke schending	waarvan aangetoond
Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	5	3
Misbruik positie/ belangenverstrengeling	5	2
Lekken, misbruik van informatie	3	3
Ongepaste communicatie	1	0
Misbruik bevoegdheden	0	0
Misbruik geweldsbevoegdheid	0	0
Ongewenste omgangsvormen	11	4
Misbruik bedrijfsmiddelen/ overtreding interne regels	1	1
Ongepaste gedragingen in de privésfeer	0	0
Misstand volgens klokkenluideregeling	0	0
Totaal	26	13

Aangetoonde integriteitsschendingen 2020-2023

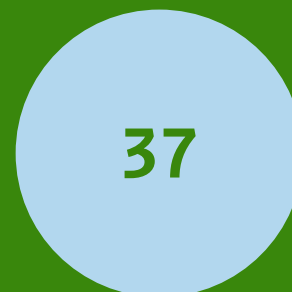
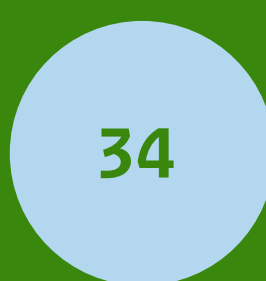
Hieronder is per type schending het aantal aangetoonde integriteitsschendingen in de jaren 2020-2023 weergegeven. Niet iedere melding leidt uiteindelijk tot de classificatie integriteitsschending. Per melding kunnen één of meerdere schendingstypes aan de orde zijn. In de figuur wordt de hoofdreden van de aangetoonde melding weergegeven. Voor de details over de cases van 2023 wordt verwezen naar het geanonimiseerde overzicht in bijlage 1.

Tabel 2

	2020	2021	2022	2023
Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	● 3	● 1	● 3	● 3
Misbruik positie / belangenverstrengeling	● 2	0	● 2	● 2
Lekken, misbruik van informatie	0	● 2	0	● 3
Ongepaste communicatie	● 3	● 8	● 2	0
Misbruik bevoegdheden	0	0	0	0
Misbruik geweldsbevoegdheid	0	0	0	0
Ongewenste omgangsvormen	● 6	● 18	● 9	● 4
Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	● 15	● 5	● 3	● 1
Ongepaste gedragingen in de privésfeer	● 5	● 3	0	0
Misstand volgens klokkenluiderregeling?	0	0	0	0

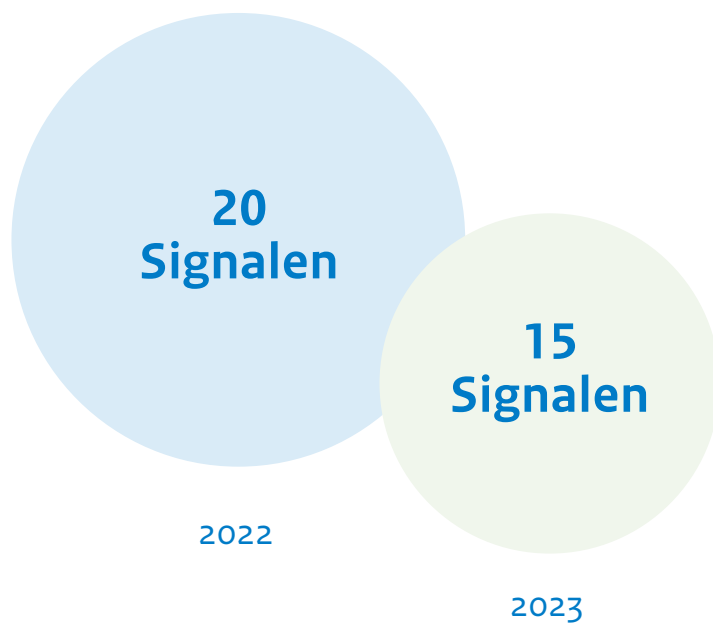
In 2023 zijn, net als in 2021 en 2022, geen misstanden volgens de Klokkenluiderregeling gemeld.

Totaal



3.2 Signalen

Sinds 2022 betrekken we ook signalen in de jaarrapportage. In 2023 hebben we 15 signalen ontvangen. In 2022 waren dat 20 signalen. Het relatief hoge aantal signalen over ongewenste omgangsvormen in 2023 valt hierbij op.



Tabel 3 - Overzicht signalen

Type schending	Signaal
Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	1
Misbruik positie/ belangenverstrengeling	2
Lekken, misbruik van informatie	1
Ongepaste communicatie	
Misbruik bevoegdheden	
Misbruik geweldsbevoegdheid	
Ongewenste omgangsvormen	10
Misbruik bedrijfsmiddelen/ overtreding interne regels	
Ongepaste gedragingen in de privésfeer	1
Misstand volgens klokkenluiderregeling	
Anders	0
Totaal	15

3.3 Opvolging en afdoening meldingen

Meldingen kunnen op verschillende manieren behandeld (opgevolgd) worden. Soms leidt een melding tot een persoonsgericht onderzoek, in andere gevallen volstaat een hoor-wederhoor gesprek of een andere vorm van opvolging.

Wanneer de melding volledig is afgerond, volgt de afdoening van de melding. Het bevoegd gezag, in de regel de directeur-generaal of directeur van een uitvoeringsorganisatie, bepaalt of er aanleiding is voor een sanctie en welke sanctie dit moet zijn. Het bevoegd gezag wordt hierin geadviseerd door de HRM-adviseur en een arbeidsjurist. De integriteitscoördinator kan hierin mee adviseren.

In 2023 heeft één persoon een berisping gehad en twee personen een beëindiging dienstverband. Naast deze drie disciplinaire afdoeningen hebben zich ook niet-disciplinaire afdoeningen voorgedaan. In alle gevallen betrof dit een corrigerend gesprek of waarschuwing. Het komt ook voor dat geen afdoening wordt geregistreerd. Dit komt bijvoorbeeld voor als een betrokkene niet bekend is of al uit dienst is.

3.4 Onderzoek

In 2023 heeft BZK één persoonsgericht onderzoek uit laten voeren. Het incident is aangetoond, maar heeft vanwege specifieke omstandigheden niet geleid tot een afdoening.

Tabel 4 - Totaaloverzicht van schendingen

Type afdoening	aantal
Disciplinair	
Schriftelijke berisping	1
Financiële afdoening	
Verplaatsing	
Beëindiging dienstverband	2
<i>Subtotaal</i>	3
Niet-disciplinair	
Corrigerend gesprek, waarschuwing, training, coaching e.d.	9
Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, stage	0
Ontslag op initiatief medewerker	0
<i>Subtotaal</i>	9
Geen afdoening	
<i>Subtotaal</i>	14
Totaal	26

Vertrouwens- personen en klachtencommissie ongewenste omgangsvormen

Jaarlijks rapporteren de vertrouwenspersonen eigenstandig over hun werkzaamheden en het aantal gesprekken dat zij hebben gevoerd in het afgelopen jaar. Deze rapportage wordt besproken met de secretaris-generaal van BZK. Voorliggende rapportage geeft op hoofdlijnen de belangrijkste bevindingen van de vertrouwenspersonen weer. Voor meer inhoudelijke toelichting wordt verwezen naar de jaarrapportage Vertrouwenspersonen 2023. Tot slot wordt weergegeven hoeveel casussen door de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen zijn opgepakt.

4.1 Stelsel Vertrouwenspersonen

Het netwerk van vertrouwenspersonen is een eigenstandig netwerk binnen BZK. Functioneel wordt het netwerk begeleidt vanuit de directie P&O, door een coördinerend beleidsmedewerker.

Eind 2023 is deze rol overgegaan naar een coördinerend vertrouwenspersoon met beleidsmatige ondersteuning van een integriteitscoördinator. De coördinerend vertrouwenspersoon heeft 18 uur vrijgesteld gekregen om het beheer en de ontwikkeling van het netwerk te waarborgen.

4.1.1 Rolinvulling vertrouwenspersonen

De GOR heeft in juni 2023 ingestemd met het Kader Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid. In het kader wordt onder meer de functie van de vertrouwenspersoon omschreven.

De (kern) functies van de vertrouwenspersoon zijn:

- Supportfunctie
- Voorlichtingsfunctie
- Signaleringsfunctie

Naast bovenstaande basisfuncties levert de vertrouwenspersoon een bijdrage aan:

- rapportages en de ontwikkeling van een jaarverslag
- verbeteren van het rapportage-instrument
- verschillende communicatie uitingen.



4.1.2 Scholing en intervisie

Op verschillende wijzen wordt aandacht besteed aan de verdere ontwikkeling en scholing van (het netwerk van) vertrouwenspersonen:

- *Startersopleiding nieuwe vertrouwenspersonen*
Iedere nieuwe vertrouwenspersoon krijgt bij aanvang een incompany opleiding aangeboden. Hiermee bieden we collega's gelegenheid om zich te scholen in het vak en waarborgen we benodigde basiskennis.
- *Interne bijeenkomsten BZK-vertrouwenspersonen*
In 2023 zijn de vertrouwenspersonen op uitnodiging van de coördinator en de integriteitscoördinator driemaal bijeengekomen (tweemaal fysiek en eenmaal digitaal).
- *Ophalen van externe kennis*
De coördinerend vertrouwenspersoon en de vertrouwenspersonen nemen actief deel aan extern georganiseerde (werk)conferenties, bijeenkomsten, workshops en trainingen.
- *Intervisie*
In 2023 is ingezet op het onderbrengen van alle vertrouwenspersonen in intervisiegroepen. Hiermee zijn 2 BZK-intervisiegroepen gerealiseerd. Daarnaast zijn er vertrouwenspersonen die deelnemen aan rijksbrede intervisiegroepen.

4.1.3 Kengetallen vertrouwenspersonen

Tabel 5

Aantal medewerkers BZK 2023	11.633 ²
Aantal vertrouwenspersonen 1-1-2023	10
Aantal vertrouwenspersonen 31-12-2023	20
Verloop	In 2023 namen 4 vertrouwenspersonen afscheid en verwelkomden we 14 nieuwe vertrouwenspersonen
Aantal extern beschikbare vertrouwenspersonen	2 (EZK/LNV)
Aantal hulpvragen 2023	224 Dit is een groei van 105 ten opzichte van 2022 en een groei van 139 ten opzichte van 2021
Ratio hulpvragen : medewerkers 2023	1,92%
Gemiddeld aantal contactmomenten per hulpvraag 2023	2,0

² Ambtelijk personeel, inclusief stagiaires en exclusief TMG en externen

4.2 Klachten Ongewenste Omgangsvormen

Het ministerie van BZK heeft naast een meldpunt voor (vermoedens van) integriteitsschendingen ook een onafhankelijke Klachtencommissie ongewenste

omgangsvormen. De commissie behandelt klachten van medewerkers conform het klachtrecht en oordeelt of de klacht gegrond of ongegrond is.

In 2023 heeft de Klachtencommissie één advies uitgebracht naar aanleiding van een ontvangen klacht.



Adviesvragen

5.1 Aard van de adviesvragen

Team Integriteit ontvangt ook uiteenlopende adviesvragen die raken aan de schendingsgebieden of aanverwante thema's.

Deze adviesvragen kunnen door iedereen uit de organisatie worden gesteld. Vaak gaat het in een adviesvraag over situaties waarin één helder antwoord of een eenduidige interventie niet voor handen is. Deze vragen raken aan “het grijze gebied” van integriteit. Denk bijvoorbeeld aan een advies over potentiële belangenverstremgeling bij nevenfuncties. Ook komt het voor dat het team gevraagd wordt om mee te adviseren over te nemen interventies in vraagstukken waar kenmerken of gevoelens van een sociaal onveilige werksituatie worden waargenomen. In sommige gevallen kan dit een indicator zijn voor een potentiële schending op het gebied van ongewenste omgangsvormen. Doordat verschillende functionarissen elkaar in deze fase weten te vinden, proberen we een daadwerkelijke schending gezamenlijk te voorkomen en vroegtijdig het juiste gesprek of een passende interventie te laten plaatsvinden.

In 2023 heeft team Integriteit geen structurele registratie van adviesvragen bijgehouden en kan hierover dus niet op aantallen en verschijningsvormen rapporteren. Wel kan gesteld worden dat in algemene zin het gros van de adviesvragen gaat over bovengenoemde thema's. Om te komen tot passende (re)acties of interventies, is het nodig om in gesprek te gaan. Door met elkaar in gesprek te gaan, kan de juiste context worden weergegeven en eventuele nuances met elkaar worden gedeeld. Op deze manier proberen we gezamenlijk het grijze gebied beter te begrijpen en hierop passend te acteren.

Het voornemen is om rapportage over de aard van gestelde adviesvragen en de mate waarin deze voorkomen in 2024 vorm te geven.

Preventieve integriteits- activiteiten

6.1 Introductiebijeenkomst

Medewerkers die in dienst treden van het ministerie van BZK krijgen een onboardings-traject aangeboden. Onderdeel van de onboarding is de centrale online introductie die wordt georganiseerd door de afdeling Beleid, Control en Organisatieontwikkeling (BCO). Hierin maakt de nieuwe medewerker kennis met de inhoud en structuur van BZK, wordt ingegaan op media-alertheid en politiek-bestuurlijke sensitiviteit.

Ook is er een introductiemodule die gaat over integriteit en informatiebeveiliging. Nieuwe medewerkers krijgen een eerste indruk van wat integriteit betekent, wat de gedragscode is en waar zij terecht kunnen als ze dilemma's of kwesties tegenkomen in hun werk. Halverwege 2023 is de introductiemodule voor integriteit losgekoppeld van het thema informatiebeveiliging en is deze als separate module georganiseerd. Aanleiding hiervoor was de wens om meer gerichte aandacht te kunnen geven aan integriteit.



6.2 Awareness (on)gewenste omgangsvormen

Seksueel grensoverschrijdend gedrag, racisme en pesten zijn vormen van ongewenste omgangsvormen die niet getolereerd worden bij de rijksoverheid.

Bij BZK is mede naar aanleiding van de aandacht in media en maatschappij het gesprek op gang gekomen over (on)gewenste omgangsvormen. In navolging op de gesprekken die hierover met de organisatie in 2022 zijn gevoerd, heeft ook in 2023 een aantal sessies op dit thema plaatsgevonden. Op dit moment wordt gewerkt aan een overkoepelend programma met betrekking tot sociale veiligheid.

‘Seksueel grensoverschrijdend gedrag, racisme en pesten zijn vormen van ongewenste omgangsvormen die niet getolereerd worden bij de rijksoverheid.’

6.3 Overige sessies

Naast de trainingen over het thema ongewenste omgangsvormen en de introductie-module zijn er verschillende maatwerksessies gehouden.

Deze maatwerksessies worden aangevraagd door een leidinggevende, een team of bijvoorbeeld een afdeling. Inhoud en vorm worden afgestemd met de aanvrager, waarbij de specifieke behoefte wordt uitgevraagd. Meestal betreft dit specifieke dilemma's die de medewerkers van dat team in hun werk tegenkomen. Soms wordt een maatwerksessie aangevraagd omdat zich een incident heeft voorgedaan.



Tabel 6 - Overzicht sessies integriteit

	<i>Aantal keer</i>
Introductiemodule	6
Ongewenste omgangsvormen	3
Maatwerksessies	4

Financiële belangen

Belangenverstremgeling bij ambtenaren kan het vertrouwen van burgers in de overheid ernstig schaden. In de Ambtenarenwet 2017 staat dat een overheidswerkgever verantwoordelijk is voor:

- Het aanwijzen van ambtenaren die werkzaamheden verrichten waaraan het risico van financiële belangenverstremgeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is,
- Het aanwijzen van de financiële belangen die zij niet mogen bezitten of verwerven, en
- Het registreren van de door hen gedane meldingen.

Dit is om te voorkomen dat een ambtenaar in een positie komt waarin hij/zij niet meer onafhankelijk en onpartijdig zijn werk kan doen. Het gaat daarbij ook om het vermijden van de schijn van belangenverstremgeling en het voorkomen van reputatieschade.

Ambtenaren die zijn aangewezen hebben de plicht om eventuele financiële belangen te melden. In onderstaand overzicht is per organisatieonderdeel aangegeven hoeveel medewerkers een aanwijzing tot meldplicht hebben gekregen en hoeveel medewerkers een financieel belang gemeld hebben.

In sommige gevallen levert dit de vraag op, of de financiële belangen passen bij de uitoefening van de functie. Bij twijfel kan de compliance officer adviseren over voorliggende kwesties.

Tabel 7 - Overzicht meldingen van financiële belangen

Organisatieonderdeel	Aantal medewerkers met een meldplicht		Aantal meldingen financieel belang	
	2022	2023	2022	2023
Adv. college ICT toetsing	14	14	3	3
AIVD	4	4	1	1
BZK Kern:				
DGDOO	45	52	2	2
DGOBDR				
DGVB (incl. WBI/ VHF/ comm.REHO)				
PDGRO				
PSG cluster				
Doc-Direkt	7	7	0	0
FMH	30	35	0	1
Logius	31	52	3	7
P-Direkt	6	6	0	0
RVB	104	109	2	2
RvIG	2	2	0	0
SSC-ICT	2	4	0	0
UBR HIS	6	6	0	0

Analyse / terugblik 2023

Achtereenvolgens volgt hieronder een duiding op de ontwikkelingen in 2023, onderverdeeld in de categorieën integriteitsmeldingen, aandacht voor preventie en bewustwording, het netwerk van vertrouwenspersonen en de meest relevante beleidsontwikkelingen.

Analyse integriteitsmeldingen

Opvallend is het relatief grote aandeel meldingen die betrekking hebben op ongewenste omgangsvormen (11 van de 26).

Mede vanwege aanhoudende media-aandacht voor ongewenste omgangsvormen, kan het zijn dat medewerkers sneller geneigd zijn melding te maken van ongewenste gedragingen op het werk. Tegelijkertijd kan het binnen het schendingsgebied ongewenste omgangsvormen soms lastig zijn om een integriteitsschending aan te tonen. Dit is terug te zien in het relatieve lage aantal aangetoonde schendingen in deze categorie (4 van de 11).

Dit speelt zeker wanneer medewerkers rapporteren over sociale onveiligheid in brede zin. Dat is niet altijd terug te leiden naar een specifieke integriteitsschending, maar zit vaak in een cultuur waar leidinggevend en/of collega's op een onprettige manier met elkaar omgaan of waar organisaties geen duidelijke normen en waarden met elkaar hebben afgesproken of deze hebben geconcretiseerd. Het is daarom belangrijk om niet alleen in te zetten op integriteitsonderzoek, maar ook op andere interventies die bijdragen aan het verminderen van (gevoelens

van) sociale onveiligheid. Dit kan bijvoorbeeld via teamcoaching, mediation, het inzetten op versterken van het leiderschap in het betreffende organisatieonderdeel of zelfs het inzetten van een organisatieontwikkeltraject. Het blijft daarnaast belangrijk om aandacht te houden voor het voorkomen van sociale onveiligheid en ongewenste omgangsvormen. Daarnaast is de wens integriteit en sociale veiligheid met regelmaat op de agenda van directie- en managementteamoverleggen te agenderen.

Tot slot blijft in algemene zin het aantal meldingen ten opzichte van het aantal medewerkers laag. Het blijft moeilijk om goed te duiden wat hiervan de oorzaak is. Mogelijk zijn er meerdere factoren die een rol spelen, zoals onbekendheid van het meldlandschap bij leidinggevend en medewerkers en de verlaagde aanwezigheid op kantoor.

Aandacht voor preventie en bewustwording

In 2023 is er beperkt ruimte geweest om aandacht te besteden aan preventie en bewustwording via workshops en trainingen. Binnen een robuust ingericht integriteitsstelsel kan repressie echter niet zonder preventie. Beperkte aandacht voor preventie en bewustwording vergroot het risico op integriteitsschendingen. Ook kan het resulteren in een verminderde meldingsbereidheid, bijvoorbeeld doordat medewerkers niet weten hoe en waar ze moeten melden of omdat ze het gevoel hebben dat de organisatie niet serieus met meldingen omgaat.

Om de organisatie op dit punt beter te ondersteunen is een lokettenposter gemaakt voor BZK. De poster maakt voor medewerkers en leidinggevenden inzichtelijk waar zij zich met specifieke vragen of zorgen kunnen melden. Daarnaast wordt geïnvesteerd in verbeterde onderlinge samenwerking tussen de loketten en het vergroten van de kennis over wat ieder loket doet. Op die manier kan wanneer dat nodig is, beter worden doorverwezen.

Het netwerk van vertrouwenspersonen

Gedurende het jaar is er veel aandacht besteed aan de versterking van het netwerk van vertrouwenspersonen. BZK ziet de inzet en beschikbaarheid van vertrouwenspersonen als een belangrijk, eerste contactpunt voor medewerkers die met twijfels of zorgen rondlopen. Dit is ook terug te zien in de rapportage van de vertrouwenspersonen. Met de groei van het aantal vertrouwenspersonen is ook het aantal gevoerde gesprekken verdubbeld. Dit is een positieve ontwikkeling, omdat medewerkers beter ondersteund worden bij de dilemma's die ze tegenkomen en mogelijke escalatie van een situatie sneller voorkomen kan worden.

Beleidsontwikkelingen 2023

In de tweede helft van 2023 heeft BZK ingezet op het versterken van het integriteitsstelsel voor het departement.

Meldregeling

In 2023 is gestart met het opstellen van de meldregeling waarbij verschillende samenwerkingspartners betrokken zijn. De meldregeling dient als basisbeleidsdocument voor het werk van de integriteitscoördinator en informeert medewerkers over de procedure die gevolgd wordt in het geval van een integriteitsmelding. Het draagt er aan bij dat casuïstiek op consistente wijze wordt opgepakt en alle betrokkenen weten wat zij wel en niet kunnen verwachten. In 2023 is gestart met het opstellen van het document, waarbij verschillende samenwerkingspartners betrokken zijn. Input is opgehaald en verwerkt in het document. De meldregeling wordt in 2024 afgerond.

Kwartiermakersopdracht: Groei naar een Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid

In november 2023 heeft de Bestuursraad de kwartiermakersopdracht Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid goedgekeurd. Met deze opdracht wordt aan een kwartiermaker advies gevraagd voor de inbedding van integriteit en sociale veiligheid binnen de organisatie en dit te ontwikkelen naar een Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid. Andere onderdelen van de kwartiermakersopdracht bestaan uit het op orde brengen van de beleidsmatige basis en het versterken van de samenwerking binnen departement op het terrein van integriteit.

Actieplan komend jaar/ vooruitblik 2024

In navolging op de analyse over het jaar 2023 staan de volgende acties voor 2024 op de rol. In de jaarrapportage 2024 wordt op onderstaande acties en effecten daarvan gerapporteerd.

- Initiëren benchmarkonderzoek en interne verkenning BZK om te komen tot een voorstel voor de inrichting van het integriteitsstelsel voor het departement;
- Implementeren van het voorgestelde integriteitsstelsel na besluitvorming Bestuursraad;
- Werven van nieuwe collega's voor het Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid en inzetten op teamontwikkeling. Daarnaast ook aandacht voor het opbouwen van netwerkrelaties binnen en buiten P&O;
- Vergroten van de zichtbaarheid van integriteit en de integriteitscoördinatoren binnen de organisatie;
- Werven van nieuwe vertrouwenspersonen ten behoeve van het behoud en de doorontwikkeling van het netwerk. Gestreefd wordt naar het werven van circa 7-9 nieuwe vertrouwenspersonen, zodat de pool een constante bezetting houdt;
- Professionaliseren van het afnemen van de eed/belofte, door hier een inhoudelijke en interactieve dilemma-sessie aan te koppelen. Hierin wordt ook gekeken naar de wijze waarop decentraal invulling wordt gegeven aan de eed/belofte en hoe we hier BZK-breed in kunnen optrekken;
- Het op orde brengen van de beleidsmatige basis van het team Integriteit, zoals de vaststelling van een meldregeling en een onderzoeksprotocol, maar ook onderzoek naar - en implementatie van - een registratietool ten behoeve van gewenste ondersteuning bij casuïstiekbehandeling en verkrijgen van inzicht;
- Opbouwen van - en investeren in – een nauwe samenwerking tussen andere functionarissen die zich bezig houden met sociale veiligheid en omgangsvormen, met als doel signalen vroegtijdig op te vangen en hier in gezamenlijkheid op te acteren. Hiermee wordt invulling gegeven aan de strategische P&O-agenda van BZK. Eén van de ambities is te werken aan een diverse, inclusieve en veilige werkomgeving. Onderdeel hiervan is ook het gezamenlijk optrekken in activiteiten om meer slagkracht op het thema te bereiken en te onderzoeken op welke wijze we binnen heel BZK (beleid én uitvoering) tot een kennisnetwerk kunnen komen. Binnen dit kader wordt nauw samengewerkt met het team Diversiteit en Inclusie.

Bijlagen

Bijlage 1

Geanonimiseerd overzicht (vermoedens van) integriteitsschendingen bij Centrale Integriteitscoördinator BZK 2023

- Dit overzicht betreft meldingen die zijn ontvangen door de Centrale Integriteitscoördinator BZK en de opvolgingen en afdoeningen hierop op basis van de Uniforme Registratie Integriteitsschendingen (URI).
- Het betreft de meldingen die in 2023 zijn afgerond. In het overzicht staan daarom ook meldingen uit 2022 die in 2023 zijn afgedaan. Sommige meldingen uit 2023 worden in 2024 of later afgerond en zijn derhalve niet opgenomen in dit overzicht.
- Wanneer er per casus meerdere betrokkenen zijn worden deze niet apart vermeld.
- In dit overzicht is per casus maar één hoofdcategorie aangehouden terwijl in de praktijk vaker meerdere schendingen tegelijk gemeld werden.
- De meldingen met betrekking tot medewerkers van de AIVD en RCN zijn niet opgenomen in dit overzicht.

<i>Categorie</i>		<i>Beschrijving</i>	
Financiële schending (in de zakelijke sfeer)	1	Voorwerpen vermist	<i>Geen afdoening</i>
	2	Diefstal telefoons	<i>Geen afdoening</i>
	3	Afwijkende declaraties	<i>Geen integriteitsschending geconstateerd</i>
	4	Fraude door middel van onrechtmatige overboekingen	<i>Afdoening door middel van beëindiging dienstverband</i>
	5	Fraude met urendeclaraties	<i>Geen integriteitsschending geconstateerd</i>
Misbruik positie en belangenverstrengeling	6	Ongeoorloofde nevenactiviteiten	<i>Afdoening door middel van een berisping</i>
	7	Belangenverstrengeling bij aankoop	<i>Geen integriteitsschending geconstateerd</i>
	8	Niet melden relevante nevenwerkzaamheden	<i>Afdoening door middel van een corrigerend gesprek</i>
	9	Belangenverstrengeling bij inhuur	<i>Geen integriteitsschending geconstateerd</i>
	10	Bevoordelen bevriende collega's en ongewenste omgangsvormen	<i>Geen integriteitsschending geconstateerd</i>
Lekken, misbruiken, achterhouden, ongeoorloofd omgaan met informatie	11	Zonder toestemming publiceren van informatie	<i>Geen afdoening</i>
	12	Lekken van persoonsgegevens	<i>Afdoening door middel van beëindiging dienstverband</i>
	13	Onrechtmatig gebruik klantgegevens na afloop dienstverband	<i>Geen afdoening</i>

<i>Categorie</i>		<i>Beschrijving</i>	
Ongepaste communicatie	14	Ongepaste uitlatingen op social media	<i>Geen integriteitsschending geconstateerd</i>
Ongewenste omgangsvormen	15	Vrouwonvriendelijke berichten via persoonlijk bericht	<i>Geen integriteitsschending geconstateerd</i>
	16	Discriminerende en seksueel getinte opmerkingen	<i>Afdoening door middel van volgen verplichte training</i>
	17	Seksueel grensoverschrijdend gedrag	<i>Afdoening door middel van corrigerend gesprek</i>
	18	Bewuste tegenwerking van externe partij	<i>Geen integriteitsschending geconstateerd</i>
	19	Bewuste tegenwerking van externe partij	<i>Geen integriteitsschending geconstateerd</i>
	20	Angstcultuur	<i>Geen integriteitsschending geconstateerd</i>
	21	Ongewenste omgangsvormen	<i>Geen integriteitsschending geconstateerd</i>
	22	Ongepaste grappen	<i>Geen afdoening</i>
	23	Op ongepaste wijze aanspreken van collega	<i>Afdoening door middel van corrigerend gesprek</i>
	24	Schreeuwen tegen collega's	<i>Afdoening door middel van corrigerend gesprek</i>
	25	Angstcultuur als gevolg van ongewenst gedrag	<i>Afdoening door middel van corrigerend gesprek</i>
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	26	Toegang verschaffen tot ruimtes zonder autorisatie	<i>Afdoening door middel van corrigerend gesprek</i>

Deze openbare jaarrapportage 2023 is een uitgave van:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Directie P&O

Postbus 20011

2500 EA Den Haag

integriteit@minbzk.nl