



Ministerie van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties

Jaarverslag 2025

Integriteitscoördinator BZK



Werken aan de basis. Van Nederland en ons Koninkrijk.



Inhoud

Voorwoord	3	4 Vertrouwenspersonen en Klachtencommissie	
		Ongewenste Omgangsvormen	24
1 Managementsamenvatting: 2025 in het kort	5	4.1 Stelsel Vertrouwenspersonen	25
		4.2 Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen	28
2 Weergave integriteitsbeleid	10	5 Preventieve integriteitsactiviteiten	29
2.1 Missie, visie en ambitie	11		
2.2 Structuren/overleggen	12	6 Financiële belangen	32
2.3 Activiteiten	15		
2.4 Aantal integriteitscoördinatoren en invulling	16	7 Analyse en beleidsontwikkeling	34
3 Incidenten	18	7.1 Analyse en duiding integriteitsmeldingen	35
3.1 Meldingen	19	7.2 Preventie en bewustwording	38
3.2 Opvolging en afdoening meldingen	21	7.3 Beleidsontwikkelingen 2025	38
3.3 Onderzoek	22	8 Acties en ontwikkelingen 2026	40
3.4 Signalen	22		
3.5 Adviesvragen	23	Bijlage	43

Voorwoord

Voor u ligt de jaarrapportage Integriteit van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. 2025 is het jaar waarin het departement met de bestendinging van een Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid duidelijk markeerde welk waarde wordt gehecht aan een BZK-organisatie waarin integer handelen en een sociaal veilige werkomgeving belangrijke fundamenten zijn. Juist als publieke dienstverlener moet de burger kunnen bouwen en vertrouwen op betrouwbaar, eerlijk en goed bestuur.

Het streven naar een integere en sociaal veilige organisatie kent geen eindpunt. Als ministerie leggen we een voortdurende weg af waarin het werken aan preventie, bewustzijn, professioneel handelen en leren van casuïstiek elkaar continu versterken. In het afgelopen jaar heeft het Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid de weg hiervoor verder geplaveid. Waar we in de afgelopen jaren vooral reageerden en acteerden op individuele incidenten, zien we nu een meer doordachte, professionele aanpak van integriteitscasuïstiek. Dit maakt een structurele verbetering mogelijk.

Zo zien we dat in 2025 de adviesfunctie van het Meldpunt Integriteit steeds vaker en ook vroegtijdig wordt gevonden en benut. Die verschuiving maakt dat er actief wordt gewerkt aan integriteitscasuïstiek. Het zorgt ervoor dat meldingen niet alleen worden afgehandeld, maar in gevallen ook kunnen worden voorkomen of dat er tijdig kan worden bijgestuurd. Het resultaat is niet alleen de afhandeling van dossiers, maar ook het opbouwen van een weerbare en proactieve organisatie waarin we met elkaar in gesprek zijn over dilemma's die we in ons werk tegenkomen. Dit met het doel om het integer handelen op de werkvloer verder te bevorderen.

De stappen die zijn gezet voelen als het aanleggen van het fundament van een huis: niet indrukwekkend in één oogopslag, maar bepalend voor alles wat erop gebouwd kan worden. Hierin vormen praktische en duidelijk beschreven procedures, heldere rollen en een toegankelijk kenniscentrum voor integriteit en sociale veiligheid samen het skelet. Hierbinnen ontstaat ruimte voor vertrouwen: medewerkers weten waar ze terecht kunnen en hoe meldingen in behandeling worden genomen. De organisatie leert van casuïstiek op een manier die toekomstige incidenten helpt voorkomen.



Het jaarverslag 2025 dat voor u ligt geeft een beeld van de ontwikkelingen van het afgelopen jaar: welke stappen we hebben gezet, welke lessen nemen we mee en welke kansen liggen er om de integriteitscultuur van het departement verder te versterken.

Ik nodig alle collega's en samenwerkingspartners uit om ook in 2026 en daarna in verbinding voort te bouwen op deze solide basis.

Mellanie Linde

Directeur Personeel en Organisatie BZK



1

Management- samenvatting: 2025 in het kort

Het Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid werkt aan de ontwikkeling en implementatie van het integriteitsstelsel. Sinds het aantreden van het nieuwe kabinet medio 2024 doet zij dit voor zowel het departement BZK als het departement VRO.

Meldlandschap

Medewerkers die voor het departement BZK of VRO werken en een melding willen doen van een (vermoeden van een) integriteitsschending of misstand, kunnen terecht bij het Meldpunt Integriteit. In de praktijk bespreken medewerkers hun zorgen of vermoedens vaak ook binnen de eigen werkomgeving, bijvoorbeeld met de leidinggevende. De leidinggevende wordt door BZK gezien als de eerste, logische plek waar medewerkers terecht kunnen. Een veilige werkomgeving waar medewerkers ook de ruimte voelen om zorgen of vermoedens met hun direct leidinggevende te bespreken, draagt bij aan de integriteit van de organisatie als geheel. Naast de direct leidinggevende en het Meldpunt Integriteit zijn er binnen BZK aanvullende hulplokets beschikbaar. Zo kan een vertrouwenspersoon ondersteunen bij het verhelderen van een dilemma en medewerkers helpen om dit zelf bespreekbaar te maken. Ook kan worden doorverwezen naar een ander passend loket, zoals het Meldpunt Integriteit, de Integriteitscommissie Rijk, de Rijksbrede Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen (KCOO) en de Personeelsraadgever (PRG). Binnen het meldlandschap wordt beoogd om zoveel mogelijk 'warm' door te verwijzen, waarbij vertrouwelijkheid centraal staat en medewerkers worden begeleid naar de plek die het beste aansluit bij hun vraag, situatie of behoefte.

Aantal en aard meldingen

In 2025 zijn er bij het Meldpunt Integriteit BZK/VRO 83 meldingen¹ gedaan van (vermoedens van) schendingen van de integriteit of misstanden. Het grootste aandeel meldingen ging over ongewenste omgangsvormen op de werkvloer: 33 van de 83 meldingen. Na de categorie ongewenste omgangsvormen is in 2025 misbruik van bedrijfsmiddelen en overtreding van interne regels de categorie met de meeste meldingen. Van de 83 meldingen zijn hierover 20 meldingen gedaan. In 2025 is er géén melding van een vermoeden van een misstand afgerond. Meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen of misstanden die in 2025 zijn gedaan en niet in 2025 zijn afgerond, zijn niet in de telling opgenomen.

¹ Aantal meldingen inclusief meldingen die door decentraal Bureau Integriteit RVB in behandeling zijn genomen, exclusief AIVD en RCN.

Aangetoonde schendingen

In totaal zijn van de 83 meldingen van vermoedens van integriteits-schendingen er 23 aangetoond. Van de 33 meldingen die gingen over ongewenste omgangsvormen, zijn er 7 aangetoond. Van de 20 meldingen over misbruik van bedrijfsmiddelen zijn er ook 7 aangetoond. De cijfers laten zien dat een melding in de categorie ongewenste omgangsvormen lang niet altijd tot een daadwerkelijk aangetoonde schending van de integriteit leidt. Meldingen met betrekking tot de ‘zakelijke integriteit’ worden over het algemeen vaker aangetoond. Redenen hiervoor zijn dat de integriteitscoördinator bij opvolging van een melding altijd kijkt naar de minst impactvolle aanpak om de situatie voor de melder te verbeteren. In geval van een vermoeden van ongewenste omgangsvormen, kan het dus zijn dat het Meldpunt Integriteit eerst bekijkt of er nog een mogelijkheid is om een gesprek te faciliteren. Ook blijkt regelmatig uit meldgesprekken dat er meer zaken spelen, die niet allemaal aan integriteit gelinkt zijn. Zo kan een melding over ongewenst gedrag eigenlijk gaan over het functioneren van een andere collega. Tot slot is de onderzoekbaarheid van schendingen met betrekking tot zakelijke integriteit groter.

Afdoening

In 2025 zijn er 17 disciplinaire maatregelen en 20 niet-disciplinaire maatregelen genomen naar aanleiding van meldingen over vermoedens van integriteitsschendingen.

Signalen, adviesvragen en klachten

Naast meldingen kunnen medewerkers ook bij de integriteitscoördinatoren terecht voor signalen en adviesvragen. In totaal zijn 43 signalen en 51 adviezen geregistreerd. In 2025 heeft de Klachtcommissie Ongewenste Omgangsvormen (O&P Rijk) één advies uitgebracht naar aanleiding van een ontvangen klacht over een medewerker van BZK.

Vergelijking aantal meldingen 2023 – 2024

Het aantal meldingen in 2025 (83) ligt dicht bij dat van 2024 (89) en laat daarmee een stabilisatie zien na de eerdere toename ten opzichte van 2023 (26). Deze ontwikkeling hangt vermoedelijk samen met factoren die de afgelopen jaren zijn ingezet en onverminderd doorwerken, zoals de voortdurende maatschappelijke en mediabelangstelling voor omgangsvormen, de versterking van het meldlandschap (onder meer via uitbreiding van het aantal vertrouwenspersonen) en de blijvende inzet op de zichtbaarheid en vindbaarheid van het Meldpunt Integriteit.

Ontwikkeling pool van vertrouwenspersonen

De pool vertrouwenspersonen is een eigenstandig netwerk binnen BZK/VRO. Het netwerk wordt gecoördineerd vanuit het Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid door een coördinerend vertrouwenspersoon, en daarbij beleidsmatig ondersteund door een integriteitscoördinator. Deze coördinerend vertrouwenspersoon draagt zorg voor de kwaliteit en professionalisering van de pool. Daarnaast coördineert deze de professionalisering van vertrouwenspersonen. In 2025 hebben de vertrouwenspersonen in totaal 291 hulpvragen binnengekregen. Gedurende het jaar zijn verschillende initiatieven in het kader van kwaliteitsbevordering ondernomen. Zo worden er interne bijeenkomsten voor de vertrouwenspersonen georganiseerd en wordt er regelmatig aan intervisie gedaan. Eind 2025 waren er 26 vertrouwenspersonen actief.

Melding financiële belangen

Over het jaar 2025 kan wederom vanwege personele wisselingen en verschuiving van taken en verantwoordelijkheden niet gerapporteerd worden over wijzigingen in gemelde financiële belangen. Op verschillende wijzen worden risico's zoveel als mogelijk gemitigeerd, bijvoorbeeld door nieuwe medewerkers die op een eerder aangewezen functie binnen komen in het arbeidsvoorwaardengesprek wel te bevragen op eventuele financiële belangen die zij hebben.

Bewustwordingsactiviteiten

In 2025 zijn verschillende bewustwordingsactiviteiten in het kader van integriteit en omgangsvormen georganiseerd. Ook heeft een pilot omstanderstraining voor medewerkers en een training social leadership plaatsgevonden. Vanaf 2026 zullen deze trainingen voor een periode van vier jaar opgenomen worden in het trainingsaanbod. Ook is er meer aandacht besteed aan 'zakelijke' integriteit, zoals fraude, belangenverstrengeling en ondermijning.





Beleidsmatige ontwikkelingen

In het eerste kwartaal 2025 is de meldregeling voor BZK definitief vastgesteld. Daar is in de loop van 2025 op verschillende manieren over gecommuniceerd richting de organisatie. Ook is er een meldknop ontwikkeld op de voorpagina van Rijksportaal. Daarnaast is op 1 juli 2025 het Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid formeel van start gegaan. Door het instellen van een directe verantwoordingslijn tussen het hoofd het Bureau en de secretaris-generaal van BZK beoogt het departement te komen tot een meer onpartijdige en onafhankelijke invulling van de opvolging en afhandeling van integriteitscasuïstiek. In oktober 2025 is een interne onderzoeker in dienst getreden zodat het departement nu zelf integriteitsonderzoek kan uitvoeren. Op het gebied van sociale veiligheid is onder andere een evaluatie uitgevoerd van het bespreken van het onderwerp racisme en discriminatie in het personeelsgesprek. De evaluatie heeft ertoe geleid dat het onderwerp verbreed is naar sociale veiligheid en in ieder personeelsgesprek als standaardonderwerp is opgenomen.

2

Weergave integriteitsbeleid

2.1 Missie, visie en ambitie

Als rijksambtenaar lever je een belangrijke bijdrage aan het functioneren van ons land. Burgers zijn afhankelijk van het functioneren van de overheid en moeten daarom kunnen vertrouwen op een eerlijk en betrouwbaar functionerende overheid. Gedrag van ambtenaren en bestuurders bepaalt in belangrijke mate in hoeverre de overheid slaagt in het waarborgen van een integere overheid en de ervaring daarvan.

Integriteit is mensenwerk. Persoonlijke waarden en organisatiewaarden kunnen in strijd zijn met elkaar. BZK ziet het daarom van groot belang dat medewerkers met elkaar in gesprek zijn over integer handelen en wat dit voor eenieder betekent. Ook – of wanneer juist – wanneer het ongemakkelijk wordt. Juist daar waar de frictie zit, is ruimte voor groei en ontwikkeling.

Het Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid (hierna: het Bureau) zet zich in voor een integere en sociaal veilige werkomgeving voor alle medewerker. Medio 2025 is het Bureau formeel in de organisatie opgenomen en werkt centraal voor de gehele organisatie². Binnen het Bureau zijn onder meer de centrale integriteitscoördinatoren gepositioneerd. Zij staan aan de lat voor het adviseren van de organisatie – en het lijnmanagement in het bijzonder – in en bij integriteitscasuïstiek. Daarnaast geven zij op verzoek medewerkers en leidinggevenden voorlichting over integer handelen en

het normenkader dat daarbij gebruikt wordt. Tot slot ontwikkelt het Bureau beleid om integer werken en het voorkomen van schendingen in processen te borgen. Daarnaast wordt vanuit het Bureau actief gewerkt aan sociale veiligheid. In dat kader zet het Bureau met name in op het ontwikkelen van de organisatie en haar medewerkers in het voeren van een structureel gesprek over gewenst gedrag en sociale veiligheid en worden omstanders geëquipeerd om in onprettige of onveilige situaties te acteren. De missie, visie en ambitie die in 2025 gold is als volgt:

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.

In 2026 wordt de visie van BZK op integriteit en sociale veiligheid herijkt en geeft daarmee input voor een nieuw beleidsplan voor de jaren 2026 – 2030.

² Met uitzondering van RCN, AIVD en RVB

2.2 Structuren/overleggen

2.2.1 Meldlandschap BZK en integriteitsvraagstukken (faciliteiten)

Integriteit en de waarborg daarvan is primair verantwoordelijkheid van de lijnorganisatie. Medewerkers kunnen voor uiteenlopende vragen of het melden van een vermoeden van een integriteitsschending bij hun leidinggevende terecht. In sommige gevallen wil een medewerker deze kwestie liever elders voorleggen. Hiervoor zijn verschillende loketten beschikbaar. In 2023 is hiervoor het lokettenoverzicht ontwikkeld. In 2025 heeft het Bureau zich – onder meer op verzoek van de Departementale Ondernemingsraad – hard gemaakt om de loketten voor kwesties op het gebied van integriteit en sociale veiligheid prominent zichtbaar en makkelijk vindbaar op Rijksportaal te publiceren. Inmiddels kunnen de meeste BZK-collega's zich via de homepage van Rijksportaal snel tot de vertrouwenspersoon, de personeelsraadgever of het meldpunt Integriteit wenden. Voor organisatieonderdelen waar medewerkers niet of nauwelijks op Rijksportaal zitten, wordt op andere manieren aandacht besteed aan deze hulploketten.

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 één of meerdere andere hulploketten.

Het netwerk van vertrouwenspersonen is een belangrijke samenwerkingspartner voor de integriteitscoördinatoren. Op reguliere basis vindt overleg plaats tussen de centrale integriteitscoördinator en de coördinerend vertrouwenspersoon, waarbij geanonimiseerd en vertrouwelijk op hoofdlijnen informatie wordt uitgewisseld. Dit wordt als input gebruikt voor het bijstellen van preventiebeleid. Ook worden nauwe contacten met de personeelsraadgever onderhouden.

Meldpunt Integriteit binnen het Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid

Naast de mogelijkheid om bij de leidinggevende een melding van een vermoedde integriteitsschending te doen, kan een medewerker ook rechtstreeks terecht bij het Meldpunt Integriteit BZK. Het meldpunt wordt bemenst door de centrale integriteitscoördinatoren van het Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid. Ook is het Meldpunt Integriteit het loket waar misstanden gemeld kunnen worden. Het Meldpunt Integriteit is voor iedereen toegankelijk en neemt meldingen in ontvangst over (oud-)medewerkers (ook externen) van BZK³.

³ Met uitzondering van meldingen over (oud-) medewerkers van RCN, AIVD en RVB.

Personeelsraadgever (PRG) BZK

Vanaf 1 december 2023 is de Personeelsraadgever (PRG) aan het meldlandschap van BZK toegevoegd. Na een pilotjaar heeft BZK de functionaris in 2025 vast in het meldlandschap opgenomen. 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. Tot slot kan zij klokkenluiders adviseren bij melding van misstanden.

Rijksbrede Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen (KCOO) en Integriteitscommissie Rijk (IC-Rijk)

Naast het doen van een integriteitsmelding over ongewenste omgangsvormen bij het Meldpunt Integriteit, kan een collega ook een klacht indienen bij de Rijksbrede Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen. Deze rijksbrede klachtencommissie is in 2025 opgericht. Ook kan een medewerker redenen hebben om een integriteitsmelding of melding van een misstand buiten het departement te doen. Hiervoor is sinds 2025 de Integriteitscommissie Rijk opgericht. Beide commissies worden vanuit de Rijksoverheid gefinancierd, maar zijn onafhankelijk georganiseerd. De dagelijkse uitvoering en ondersteuning van de commissies is belegd bij het CAOP.

2.2.2 Samenwerkingspartners BZK

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 van de melder.

Hieronder worden de belangrijkste samenwerkingspartners beschreven.

HRM-adviseurs

Bij casuïstiek wordt zeer regelmatig samenwerking met HRM-advies gezocht. De HRM-adviseur beschikt over brede kennis van het organisatieonderdeel waar de mogelijke integriteitskwestie 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. Het komt regelmatig voor dat integriteitskwesties leiden tot het aanscherpen van interne procedures. Tot slot heeft HRM-advies ook een signalerende functie als het gaat om sluimerende kwesties. In preventie- en bewustzijnsactiviteiten trekken de HRM-adviseurs en integriteitscoördinatoren bij voorkeur samen op. In 2025 is gestart met het samenwerken op accounts, waarbij de integriteitscoördinatoren zich hebben verdeeld over de reeds bestaande HRM-accounts. Dit heeft gezorgd voor verdere verbinding tussen de functionarissen. Daarnaast is beter zicht gekregen op bestaande dynamieken binnen de verschillende organisatieonderdelen. Dit maakt het mogelijk om in de advisering op casuïstiek meer maatwerk te kunnen bieden.

Ambassadeurs Integriteit VBR

Sinds 2021 is bij Organisatie en Personeel Rijk (O&P Rijk, voorheen UBR) per shared service organisatie (SSO) een Ambassadeur 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 en het verkennen van samenwerkingsverbanden. Een afvaardiging van de centrale integriteitscoördinatoren en de adviseurs sociale veiligheid vanuit het Bureau sluit bij deze bijeenkomsten aan.

Beveiligingsautoriteit BZK

De Beveiligingsautoriteit (BVA) houdt toezicht op de integrale beveiliging van het departement, adviseert hierover en onderzoekt incidenten. Vanuit deze rol heeft de BVA een signalerende rol in (vermoedens van) integriteitsschendingen en meldt deze indien nodig bij de centrale integriteitscoördinator. Vooralsnog vinden de BVA, de integriteitscoördinator, de privacy officer en de CISO elkaar vooral in lopende integriteitskwesties. Daarnaast is in 2025 verder geïnvesteerd in meer structureel samenkomen om ontwikkelingen signalen met elkaar te delen. Ook wordt waar dat nodig is samen gewerkt op integrale werkprocessen.

Adviseur Sociale Veiligheid

Binnen het Bureau is de functie adviseur sociale veiligheid gepositioneerd. Het doel van deze nieuwe functie is enerzijds om programmatisch vorm te geven aan ambities op sociale veiligheid binnen BZK, anderzijds om maatwerk advies te leveren aan onderdelen die (preventief) willen werken aan een sociaal veilig werkklimaat. Tussen de adviseur sociale veiligheid en de centrale integriteitscoördinator vindt uitwisseling plaats ten behoeve van het ontwikkelen van initiatieven en instrumenten om een veilige werkomgeving verder te stimuleren. Een veilige werkomgeving waar ruimte is voor constructief bespreken en aanspreken wordt gezien als belangrijke randvoorwaarde voor integer handelen en gedrag. Ook in 2025 is voor dit cluster de belangrijkste ambitie om na te streven dat medewerkers en leidinggevendenden op alle lagen zich betrokken en verantwoordelijk voelen in het waarborgen van een sociaal veilige werkomgeving. In dit kader wordt ingezet op de ontwikkeling van kennis en vaardigheden om sociale (on)veiligheid te herkennen en in te acteren. Er wordt actief en integraal samengewerkt met de adviseurs Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie om zo slagkracht verder te vergroten.

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, 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 DGDOO van BZK. Het IPIM komt iedere maand bijeen, zo ook in 2025.

IPIM Werkgroepen

Vanuit het IPIM zijn er diverse werkgroepen actief die op deelonderwerpen beleidsvoorstellen voorbereiden. De integriteitscoördinatoren van BZK waren in 2025 in ieder geval wederom vast vertegenwoordigd in de volgende werkgroepen:

- 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 DJI en wordt gefinancierd en ondersteund door DGDOO. De Kring komt 3 à 4 keer per jaar bijeen en behandelt actuele thema's binnen het integriteitsdomein. Bij iedere bijeenkomst is er afvaardiging vanuit BZK aanwezig.

2.3 Activiteiten

De activiteiten die gericht zijn op het voorkomen van schendingen van integriteit (bewustzijn en preventie), maar ook om te voldoen aan beleidsnormen zijn opgenomen in hoofdstuk 5.



2.4 Aantal integriteitscoördinatoren en invulling

2.4.1 Centrale en decentrale integriteitscoördinatoren

In 2025 is het aantal centrale integriteitscoördinatoren met één toegenomen. BZK heeft in 2025 vier centrale integriteitscoördinatoren werkzaam bij het Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid en vier decentrale integriteitscoördinatoren (drie bij het RVB en een bij RCN). Daarnaast is met de overkomst van het organisatieonderdeel Nationaal Coördinator Groningen (NCG) ook een decentrale functionaris overgekomen naar BZK. Bij het NCG is de rol van integriteitsfunctionaris voor een aantal uur belegd bij een lijnmanager. Sinds de overkomst van het NCG wordt vanuit het Bureau nauw samengewerkt met deze functionaris. Ook binnen de AIVD wordt op eigenstandige wijze invulling gegeven aan de opvolging van integriteitscasuïstiek. De positie van de centrale integriteitscoördinatoren is sinds de formalisatie van het Bureau gewijzigd. Op de ontwikkeling van het integriteitsstelsel BZK wordt vanuit het hoofd Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid direct gerapporteerd aan de directeur P&O. Casuïstiek wordt echter direct met het hoogst bevoegd gezag besproken. Bij BZK is dit belegd bij de secretaris-generaal.

2.4.2 Invulling van de functie centrale integriteitscoördinator

De centrale integriteitscoördinatoren ondersteunen vanuit hun expertise de organisatie 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

De centrale integriteitscoördinatoren bij het Bureau fungeren als departementaal meldpunt voor (vermoedens van) integriteitsschendingen en misstanden⁴. De integriteitscoördinatoren voeren onder meer meldgesprekken, coördineren integriteitsonderzoeken en adviseren – in afstemming met eerder genoemde samenwerkingspartners – over de opvolging van meldingen en signalen. Per 1 oktober jl. is de coördinatie op integriteitsonderzoek belegd bij de nieuw aangestelde onderzoeker.

Werkwijze

Iedereen kan bij de centrale integriteitscoördinator een melding van een vermoeden van integriteitsschending of misstand doen over een persoon die werkzaam is of was voor BZK⁵. De centrale integriteitscoördinator registreert de melding en neemt deze in behandeling. Meldingen kunnen ook binnenkomen via een lijnmanager, een HRM-adviseur, een vertrouwenspersoon of de BVA. In dat geval sturen zij de melding voor verdere behandeling door naar de centrale integriteitscoördinator.

⁴ Met uitzondering van eerder genoemde uitzonderingen (AIVD, RCN en RVB)

⁵ Zowel interne medewerkers met een vast/tijdelijk dienstverband bij de rijksoverheid, alsook externen, gedetacheerden en stagiairs. Meldingen over medewerkers bij de AIVD, RCN of RVB worden door de decentrale bureaus in behandeling genomen.

Na het voeren van een meldgesprek en een eerste analyse van de melding, waarbij volgens een vierogen principe onder meer naar de ontvankelijkheid, ernst, valideerbaarheid en waarschijnlijkheid wordt gekeken, adviseert de centrale integriteitscoördinator het bevoegd gezag en/of de leidinggevende over een passend vervolg. Er wordt ingezet op de koers van de meest laagdrempelige wijze van verder vervolg, passend bij de casus en vermoedelijke integriteitsschending. In sommige gevallen is een persoonsgericht integriteitsonderzoek nodig. In 2024 is een meldregeling opgesteld waarin de werkwijze van het Meldpunt Integriteit is vastgelegd. In 2026 wordt het integriteitsproces nader beschreven.

Naast de meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen en misstanden ontvangt het Meldpunt Integriteit ook signalen. Een voorbeeld hiervan is wanneer een medewerker zich ergens zorgen over maakt en dit 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 integriteitsschending-gebieden 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 melding wordt gedaan van

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 en uitvoering van het integriteitsbeleid. Zij zorgen onder meer voor bewustwordingsactiviteiten, adviseren over lastige kwesties en onderhouden contacten met de organisatieonderdelen. De beleidsmedewerker Integriteit en Sociale Veiligheid houdt de regelgeving actueel en is verantwoordelijk voor het opstellen en implementeren van (nieuw) integriteitsbeleid.



3

Incidenten

3.1 Meldingen

In 2025 zijn er voor BZK (incl. RVB) 83 meldingen geregistreerd van een (vermoeden van) een integriteitsschending. Dit zijn in absolute zin minder meldingen dan in 2024 (87 meldingen) maar meer dan in 2023 (26 meldingen) en in 2022 (22 meldingen). In dit aantal zijn alleen de meldingen die in 2025 zijn afgerond meegenomen. Meldingen die in 2026 worden afgerond, bijvoorbeeld vanwege lopend onderzoek, zijn niet in de telling meegenomen. Duiding op deze aantallen volgt in hoofdstuk 7.

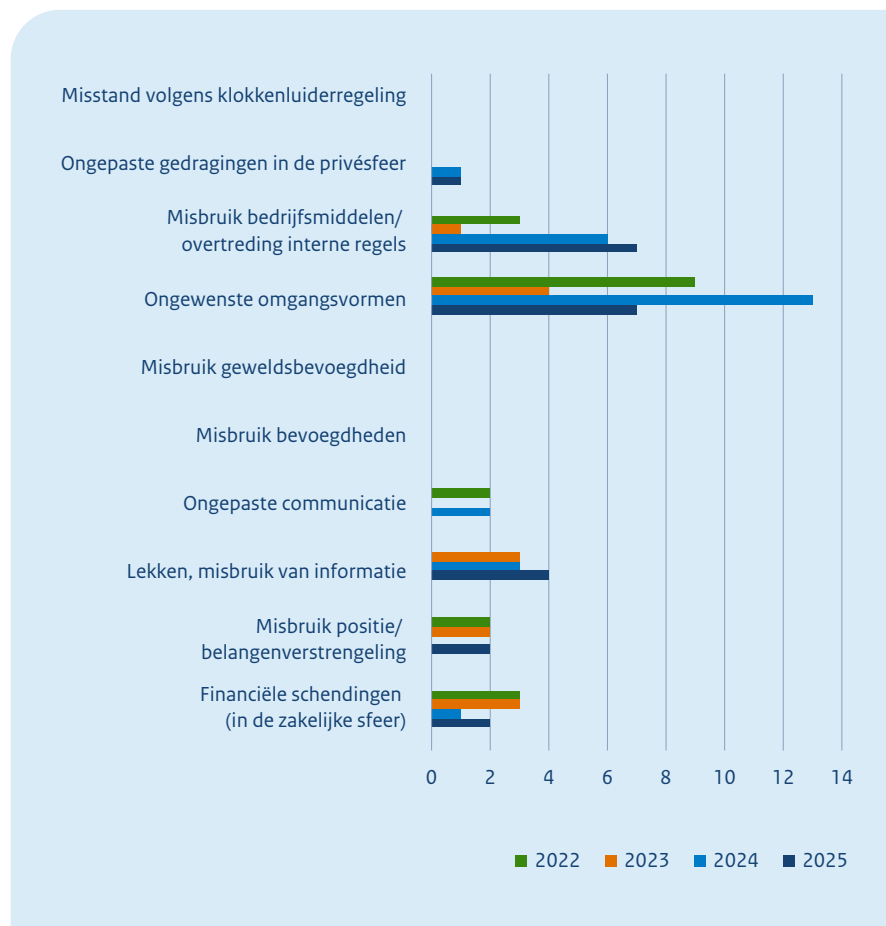
Meldingen van vermoedens van integriteitsschending worden geregistreerd volgens de Uniforme Registratie Integriteitsschendingen (URI). Hierin worden 9 schendingsgebieden onderscheiden. Daarnaast wordt separaat gerapporteerd over het aantal gemelde vermoedens van misstanden volgens de Klokkenluidersregeling. Tabel 1 laat zien in welke categorieën de vermoedde schendingen gemeld zijn en hoeveel schendingen daarvan zijn aangetoond. In onderstaande tabel wordt steeds het belangrijkste schendingsgebied van de melding weergegeven. In de praktijk kan een melding meerdere schendingsgebieden betreffen. Ook kan voor één betrokkene (de persoon over wie de melding gaat) meerdere typen schendingen worden gemeld. Voor de details over deze cases wordt verwezen naar het geanonimiseerde overzicht in bijlage 1. Grafiek 1 laat de aangetoonde integriteitsschendingen over de jaren 2022, 2023, 2024 en 2025 zien.

In 2025 is er géén misstand ('klokkenluidersmelding') in de vorm van een schending van het Unierecht behandeld. Er is wel één vermoeden van een misstand gemeld, maar de afronding hiervan vond in 2026 plaats en is dus niet in deze cijfers meegenomen.

Tabel 1: Totaaloverzicht van schendingen

Type schending	mogelijke schending	waarvan aangetoond
Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	9	2
Misbruik positie/ belangenverstrengeling	6	2
Lekken, misbruik van informatie	8	4
Ongepaste communicatie	0	0
Misbruik bevoegdheden	2	0
Misbruik geweldsbevoegdheid	0	0
Ongewenste omgangsvormen	33	7
Misbruik bedrijfsmiddelen/ overtreding interne regels	20	7
Ongepaste gedragingen in de privésfeer	5	1
Misstand volgens klokkenluidersregeling	0	0
Totaal	83	23

Grafiek 1: Aangetoonde integriteitsschendingen over de jaren 2022, 2023, 2024 en 2025



3.2 Opvolging en afdoening meldingen

Meldingen kunnen op verschillende manieren behandeld (opgevolgd) worden. Soms gebeurt dit door middel van een (persoonsgericht) feitenonderzoek, andere keren volstaat een hoor-wederhoor gesprek, een waarschuwingsgesprek of een andere opvolging. Het komt ook voor dat wat in eerste instantie een melding vermoeden van een schending van de integriteit leek te zijn dat bij nader inzien niet was. De melder krijgt dit in een dergelijke situatie voorzien van gemaakte afwegingen teruggekoppeld.

Wanneer een melding daar aanleiding toe geeft, bepaalt het bevoegd gezag of er aanleiding is voor een sanctie en welke sanctie dit moet zijn. In de regel betreft dit de directeur-generaal of algemeen directeur van een agentschap of uitvoeringsorganisatie. Het bevoegd gezag wordt hierin geadviseerd door de HRM-adviseur, de arbeidsjurist en de integriteitscoördinator. In tabel 3 volgt het overzicht van de afdoeningen van integriteitscasuïstiek in 2025.

In 2025 hebben zeven medewerkers in het verlengde van een melding een berisping gekregen, drie medewerkers zijn overgeplaatst naar een andere functie en/of organisatieonderdeel, bij zes medewerkers is het dienstverband beëindigd en één medewerker moest de organisatie financieel compenseren. Naast deze disciplinaire afdoeningen hebben zich ook niet-disciplinaire afdoeningen voorgedaan. In veertien gevallen betrof dit een corrigerend gesprek of waarschuwing. Bij zes medewerkers werd de tijdelijke arbeidsovereenkomst beëindigd.

In sommige gevallen wordt een melding voortijdig afgerond. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de betrokkene inmiddels uit dienst is, de betrokkene onbekend is of een melder in een later stadium zijn of haar melding intrekt.

Het aantal afdoeningen (78) ligt in 2025 iets lager dan het aantal meldingen (83), doordat meldingen worden geregistreerd op incidentniveau en afdoeningen op persoonsniveau. Eén betrokkene kan daarbij meerdere meldingen of schendingen hebben, waardoor deze niet altijd één-op-één met elkaar corresponderen.

Tabel 2: Overzicht afdoeningen

Type afdoening	aantal
Disciplinair	
Schriftelijke berisping	7
Vermindering IKB-uren	0
Financiële afdoening	1
Verplaatsing	3
Beëindiging dienstverband	6
Subtotaal	17
Niet-disciplinair	
Corrigerend gesprek, waarschuwing, training, coaching e.d.	14
Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst, stage	6
Ontslag op initiatief medewerker	0
Subtotaal	20
Geen afdoening	
Subtotaal	41
Totaal	78

3.3 Onderzoek

In 2025 zijn negen (persoonsgerichte) feitenonderzoeken uitgevoerd. Dit aantal ligt lager dan in 2024 (twintig). Een verklaring hiervoor is dat in deze analyse een onderscheid wordt gemaakt tussen vooronderzoeken en feitenonderzoeken. Naast de feitenonderzoeken zijn in 2025 ook dertien vooronderzoeken uitgevoerd. Een vooronderzoek is gericht op een eerste inventarisatie van de aard, omvang en onderzoekbaarheid van de melding.

3.4 Signalen

Sinds 2022 betrekken we ook ontvangen signalen in de jaarrapportage. Een signaal betreft bijvoorbeeld een situatie waarin een medewerker zorgen wil delen of advies wil inwinnen, zonder dat sprake is van een formele melding, of een situatie waarin sprake lijkt van een breder cultuurvraagstuk zonder concrete casuïstiek. Ook kan een signaal betrekking hebben op een situatie die onvoldoende concreet of onderbouwd is om als melding van een vermoeden van een integriteitsschending te worden geregistreerd. In 2025 heeft het Meldpunt Integriteit 43 signalen ontvangen.

Tabel 3: Overzicht signalen

Type schending	Signaal
Financiële schendingen (in de zakelijke sfeer)	2
Misbruik positie/ belangenverstrengeling	4
Lekken, misbruik van informatie	7
Ongepaste communicatie	3
Misbruik bevoegdheden	1
Misbruik geweldsbevoegdheid	0
Ongewenste omgangsvormen	14
Misbruik bedrijfsmiddelen/ overtreding interne regels	4
Ongepaste gedragingen in de privésfeer	1
Misstand volgens klokkenluideregeling	1
Anders	6
Totaal	43

3.5 Adviesvragen

Bij het Meldpunt Integriteit worden niet alleen meldingen gedaan, maar worden ook uiteenlopende adviesvragen gesteld die raken aan integriteit. Deze adviesvragen kunnen door iedereen uit de organisatie worden gesteld. Vaak gaat het in een adviesvraag over situaties waarin het niet evident is hoe een situatie moet worden gezien of het op z'n plaats is om op te treden. Denk bijvoorbeeld aan een advies over potentiële belangenverstrengeling bij nevenfuncties. Ook komt het voor dat gevraagd wordt om te adviseren over 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. Door vroegtijdige afstemming en samenwerking tussen verschillende functionarissen, kan een daadwerkelijke schending mogelijk worden voorkomen.

Tabel 4: Adviesvragen Meldpunt Integriteit BZK

Onderwerp	Aantal
Adviesvraag over (externe) loketten	14
Adviesvraag over preventie/samenwerking met BI&SV	6
Adviesvraag over team cohesie	3
Adviesvraag over verplichting getuigen	1
Belangenverstrengeling	4
Bescherming tegen benadeling	1
Data voor vormgever	2
Datalek	1
Demonstratierecht /meningsuiting	4
Discriminatie	2
Eed/belofte	1
Nevenwerkzaamheden	9
Sollicitatieprocedure	1
WOO verzoek	2
Totaal	51

4

Vertrouwens-
personen en
Klachtencommissie
Ongewenste
Omgangsvormen

Jaarlijks rapporteren de vertrouwenspersonen eigenstandig over hun werkzaamheden en het aantal gesprekken met hulpvragers. Deze rapportage wordt aangeboden aan de secretaris-generaal van BZK en daarna met de organisatie gedeeld. In de voorliggende jaarrapportage Integriteit worden de belangrijkste bevindingen van de vertrouwenspersonen samengevat. Tot slot wordt weergegeven hoeveel casussen door de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen zijn opgepakt.

4.1 Stelsel Vertrouwenspersonen

Binnen BZK is er een *pool* van ruim twintig vertrouwenspersonen. Functioneel wordt de pool begeleid door een coördinerend vertrouwenspersoon, vanuit het Bureau. De coördinerend vertrouwenspersoon is verantwoordelijke voor de kwaliteit en continuïteit van de pool vertrouwenspersonen. De coördinerend vertrouwenspersoon wordt met name voor de beleidsmatige aspecten van het werk van de vertrouwenspersonen ondersteund door een van de centrale integriteitscoördinatoren.

4.1.1 Rolinvulling vertrouwenspersonen

De GOR heeft in juni 2023 ingestemd met het Kader Basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid. Binnen BZK wordt sindsdien conform vastgesteld kader gewerkt. De inzet van de gesprekken die vertrouwenspersonen voeren met hulpvragers is grosso modo: je hart luchten, samen een kwestie verhelderen, opties verkennen om een probleem op te lossen, nadenken over hoe dat aan te gaan, en soms het voorbereiden van of ondersteuning geven in een gesprek.



4.1.2 Kengetallen vertrouwenspersonen

Aantal medewerkers BZK 2024

14.608⁶

Aantal vertrouwenspersonen 31-12-2024

26

Verloop

In 2024 namen vier vertrouwenspersonen afscheid.

9 vertrouwenspersonen zijn per 1-1-2025 formeel als vertrouwenspersoon aangewezen na de wervingsronde van 2024. Per 1 juli 2025 zijn twee vertrouwenspersonen vanuit het NCG aangewezen als vertrouwenspersoon BZK. Ook is per 1 juli een vertrouwenspersoon benoemd die eerder als vertrouwenspersoon bij SZW werkzaam was. Tot slot volgde medio november een uitbreiding (1) van het aantal vertrouwenspersonen bij het NCG.

Aantal extern beschikbare vertrouwenspersonen

Twee (EZ/LVVN/KGG)

Aantal hulpvragen 2025

291

Dit is een groei van 54 ten opzichte van 2024 en een groei van 67 ten opzichte van 2023

Ratio hulpvragen: medewerkers 2024

1,99%

Gemiddeld aantal contactmomenten per hulpvraag 2023

2,0 (gelijk aan 2024 en 2023)

Verdeling hulpvragen naar onderwerp

Zie tabel 5 op pagina 28

⁶ Ambtelijk personeel, inclusief stagiaires en exclusief TMG en externen

4.1.3 Kwaliteitsbevordering

Om de organisatie en de individuele medewerkers zo goed mogelijk te ondersteunen en professioneel, eenduidig te kunnen handelen, wordt op verschillende wijzen aandacht besteed aan de verdere ontwikkeling en scholing van (het netwerk van) vertrouwenspersonen:

- *Interne bijeenkomsten BZK en VRO-vertrouwenspersonen*
In 2025 zijn de vertrouwenspersonen driemaal fysiek bijeengekomen.
- *Functionele aansturing en begeleiding*
De coördinerend vertrouwenspersoon heeft in 2025 met iedere vertrouwenspersoon afzonderlijk een gesprek gevoerd over hun werk en ervaringen als vertrouwenspersoon, en over zaken als scholing, ondersteuning door de coördinator e.d.
- *Intervisie*
Conform het rijksbrede kader vertrouwenspersonen wordt in het kader van professionalisering en deskundigheidsbevordering van iedere vertrouwenspersoon verwacht dat deze deelneemt aan intervisie. Nagenoeg alle vertrouwenspersonen hebben in 2025 ten minste drie keer deelgenomen aan intervisie.
- *Deskundigheidsbevordering*
Conform het rijksbrede kader vertrouwenspersonen wordt van alle vertrouwenspersonen verwacht dat zij minimaal eens per jaar deelnemen aan een training/workshop. De meeste vertrouwenspersonen hebben inderdaad deelgenomen aan een of meer trainingen die vanuit het rijksbrede netwerk vertrouwenspersonen worden georganiseerd.

4.1.4 Stelselontwikkeling

Binnen BZK wordt sinds de ingang van het Kader gewerkt aan verdere ontwikkeling van het stelsel van vertrouwenspersonen. Er wordt continu gewerkt aan een brede beschikbaarheid van het aantal vertrouwenspersonen, waarbij gestreefd wordt naar een vertegenwoordiging van alle organisatieonderdelen. Binnen het BZK-stelsel is een leidraad opgesteld in verband met signaleringsfunctie van de vertrouwenspersonen. Hiervoor is die het bij drie of meer gelijksoortige signalen mogelijk maakt om – na afstemming met de hulpvrager – hierover te signaleren aan het bevoegd gezag. In 2025 is er tot slot expliciete aandacht geweest voor de rol van de vertrouwenspersonen bij de Nederlandse Vertegenwoordiging op de eilanden Aruba, Curaçao en Sint-Maarten (VN-ACS) en bij Binnenwerk. In dit kader is een aantal vertrouwenspersonen expliciet gekoppeld aan deze onderdelen. De medewerkers van VN-ACS en de medewerkers van Binnenwerk zijn en blijven overigens vrij om desgewenst andere vertrouwenspersonen uit de pool te benaderen.

Tabel 5: De verdeling van de hulpvragen over de verschillende Uri-categorieën

	Uri-categorie
87	b.1 Verstoorde arbeidsverhouding
63	a.3 Verbale en/of non-verbale agressie en geweld, pesten
31	b.3 Onvrede over organisatie
29	b.2 PSA (werkdruk, stress)
19	b.4 Anders (problematiek personeel en organisatie)
10	d.1 Ongepaste meningsuitingen
9	d.3 Overig (ongepaste communicatie)
8	a.5 Overig (ongewenste omgangsvormen)
6	a.1 Discriminatie
6	a.2 Seksuele intimidatie
4	f.3 Niet volgen van procedures
3	d.2 Ongepaste externe zakelijke contacten of communicatie
3	e.11 Overig (misbruik positie en belangenverstrengeling)
2	c.4 Ongewenste privécontacten
2	c.5 Overig (ongepaste gedragingen in privésfeer)
2	g.5 Overig (misbruik vertrouwelijke informatie)
2	Geen categorie ingevuld
1	c.2 Ongewenste omgangsvormen (in privésfeer)
1	e.2 Ongeoorloofd verrichten van nevenwerkzaamheden
1	e.7 Vriendjespolitiek
1	g.1 Lekken van informatie (opzettelijk)
1	h.3 Valsheid in geschrifte

4.2 Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen

Per 1 juli 2025 is de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen van BZK opgegaan in de Rijksbrede Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen (KCOO). Medewerkers van BZK en VRO kunnen sindsdien bij het rijksbrede loket klachten indienen. De KCOO behandelt klachten van medewerkers conform het klachtrecht en oordeelt of de klacht gegrond of ongegrond is. In de periode van 1 juli tot en met 31 december 2025 werden vier klachten ingediend. Een klacht is ingetrokken, twee klachten zijn niet ontvankelijk verklaard en één klacht is nog in behandeling.

De voormalige Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen van BZK heeft bovendien één klacht in 2025 afgerond die vóór de oprichting van de Rijksbrede Klachtencommissie in behandeling is genomen. Het Bureau heeft de SG geadviseerd over de afdoening van deze klacht.



5

Preventieve integriteits- activiteiten

In 2025 zijn vanuit het Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid de volgende activiteiten ondernomen:

Evenementen en bijeenkomsten

- Inhoudelijke bijdrage aan afnemen eed/belofte BZK Kern, gericht op dilemma's en ambtelijk vakmanschap
- Informele medewerkerbijeenkomst over sociale veiligheid en ongewenst gedrag
- Bijeenkomst green dots met Caroline Koetsenruijter
- Aandacht voor artikel 1 Grondwet (onthulling projectie en blokletters in de tuin)
- Start Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid: uitdeelactie dilemmasnacks
- Workshop: 'Stel jij een vraag die impact maakt?'
- Bijdrage Integriteitstheater Fraude (in samenwerking met de directie Financiële en Economische Zaken)
- Verschillende maatwerksessies integriteit bij organisatieonderdelen, vaak gericht op bespreken van dilemma's, sociale veiligheid en het meldlandschap (op aanvraag)
- Intervisie en 3 kennisbijeenkomsten vertrouwenspersonen

- Twee sessies georganiseerd t.b.v het Rijksbrede initiatief 'Week van Integriteit'
 - Lezing van 'Maak ik mijzelf wel eens schuldig aan een integriteitsinbreuk?'
 - Theatervoorstelling over herkenbare en prikkelende integriteitsdilemma's in de praktijk
- Actieve deelname aan het IPIM en bijbehorende werkgroepen
- Actieve deelname aan het INAR (Interdepartementaal Netwerk Aanpak Racisme)
- Deelname en bijdrage aan het ambassadeursnetwerk Integriteit VBR
- Voorlichting aan JongBZK en I-interim mbt diverse studiereizen

Publicaties

- Jaarrapportage vertrouwenspersonen 2024
- Jaarrapportage centrale integriteitscoördinator 2024
- Praten over sociale veiligheid in het personeelsgesprek (leidinggevend)
- Praten over sociale veiligheid in het personeelsgesprek (medewerkers)
- Meldregeling BZK/VRO
- Factsheet meldregeling BZK/VRO
- Poster meldregeling BZK/VRO

Overig

- Formele instelling Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid
- Besluitvorming Meldregeling BZK afgerond
- Meldknop gerealiseerd op de voorpagina van Rijksportaal voor alle dienstonderdelen van BZK/VRO
- Bijdrage aan ontwikkeling rijksbrede integriteits- en klachtcommissie
- Bijdrage aan de ontwikkeling van de rijksbrede de-escalatieladder voor leidinggevenden
- Bijdrage aan de ontwikkeling van de rijksbrede beleid- en effectmonitor discriminatie en racisme
- Pilot omstanderstrainingen voor medewerkers en social leadership-training leidinggevenden
- Start aanbesteding omstanderstrainingen voor medewerkers en leidinggevenden
- Werving interne onderzoeker
- Interne leeractiviteiten ter versterking van de integriteitsfunctie, zoals leergesprekken en intervisie



6

Financiële belangen

Belangenverstrengeling bij ambtenaren kan het vertrouwen van burgers in de overheid ernstig schaden.

In de Ambtenarenwet 2017 staat dat een overheidswerkgever verantwoordelijk is voor:

1. het aanwijzen van ambtenaren die werkzaamheden verrichten waaraan het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is,
2. het aanwijzen van de financiële belangen die zij niet mogen bezitten of verwerven, en
3. 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 belangenverstrengeling en het voorkomen van reputatieschade.

Ambtenaren die zijn aangewezen hebben de plicht om eventuele financiële belangen te melden. In 2024 en 2025 is door personele wisselingen en het verschuiven van taken en verantwoordelijkheden geen actueel overzicht van de gemelde financiële belangen weer te geven. Zoals ook vorig jaar werd gerapporteerd, wordt het beleid en de werkwijze voor BZK herzien en moeten functionarissen voor de uitvoering van deze taak worden aangewezen. Ook voor dit jaar is daarom geen overzicht van meldingen financiële belangen weer te geven. Risico's worden zoveel als mogelijk ondervangen door nieuwe medewerkers op eerder aangewezen functies

in aanstellingsgesprekken te vragen naar eventuele financiële belangen. Daarnaast wordt hen aangekondigd dat op een later moment een uitvraag naar financiële belangen wordt gedaan. Dit wordt opgepakt zodra BZK de werkwijze op orde heeft gebracht.



7

Analyse en beleids- ontwikkeling

Achtereenvolgens volgt hieronder een duiding op de ontwikkelingen in 2025, onderverdeeld in de categorieën integriteitsmeldingen, aandacht voor preventie en bewustwording en de meest relevante beleidsontwikkelingen.

7.1 Analyse en duiding integriteitsmeldingen

Aantal meldingen

Het aantal meldingen in 2025 (83) ligt dicht bij dat van 2024 (89) en laat daarmee een stabilisatie zien, na de eerdere fikse stijging ten opzichte van 2023. Deze stabilisatie in aantallen gaat echter gepaard met een duidelijke verschuiving in de wijze waarop het meldpunt wordt benut. In 2025 is een toename zichtbaar in het aantal signalen en adviesvragen. Dit kan erop duiden dat het Meldpunt Integriteit vaker wordt gevonden voor laagdrempelige advisering en het vroegtijdig bespreken van integriteitsvraagstukken. Tegelijkertijd kan dit ook samenhangen met een grotere alertheid binnen de organisatie op mogelijke integriteitsvraagstukken en/of een toegenomen behoefte om zorgen in een vroeg stadium te bespreken. Daarmee verschuift een deel van de casuïstiek naar een eerdere fase in het handelingsproces, nog vóórdat sprake is van een formele melding. Deze ontwikkelingen hangen samen met een verdere professionalisering van de werkwijze van het Meldpunt Integriteit in 2025. Er is ingezet op het versterken en standaardiseren van processen, formats en beoordelingskaders, in het licht van een professionaliseren van Bureau en de werkwijzen van het Bureau.

Aard van meldingen

In 2025 betreft het grootste deel van de meldingen (33 van de 83, 39,8% van de meldingen) het schendingsgebied ongewenste omgangsvormen. Daarmee blijft dit het meest voorkomende type melding, maar het aandeel binnen het totaal is ten opzichte van 2024 afgenomen (59 van de 87 of 67,8% van de meldingen in 2024). De afname van het relatieve aandeel ongewenste omgangsvormen ten opzichte van andere schendingsgebieden wijst niet per se op een afname van aandacht voor sociale veiligheid, maar eerder op een verbreding van het type vraagstukken dat het meldpunt bereikt. In verhouding tot het totaal aantal meldingen binnen deze categorie blijft het aandeel vastgestelde schendingen echter op een vergelijkbaar niveau (circa 22% in 2024 en 21% in 2025), wat wijst op een aangescherpte triage in de beginfase van het meldproces, waardoor meldingen eerder en gericht worden geduid. Sociale veiligheid blijft een belangrijk en zichtbaar thema binnen de casuïstiek. Dit beeld wordt versterkt doordat een toenemend aantal situaties in 2025 als signaal wordt opgepakt in plaats van als formele melding, waardoor dergelijke casuïstiek eerder in het proces en in een andere registratiecategorie wordt zichtbaar gemaakt.

Toename in ‘zakelijke’ schendingsgebieden

Opvallend in 2025 is de toename van meldingen op het gebied van misbruik van bedrijfsmiddelen en overtreding van interne regels (20 meldingen in 2025 tegenover 10 in 2024). Ook het aantal meldingen over financiële schendingen en misbruik van positie/belangenverstrengeling laat een stijging zien ten opzichte van 2024.

Daarnaast is er sprake van een lichte stijging in meldingen over lekken en misbruik van informatie (8 in 2025 tegenover 4 in 2024), waarbij het aantal vastgestelde schendingen eveneens is toegenomen. Dit past bij een organisatie die steeds meer aandacht heeft voor informatiebeveiliging, vertrouwelijkheid en het zorgvuldig omgaan met data.

Deze ontwikkeling kan duiden op een grotere alertheid binnen de organisatie op ‘zakelijke’ integriteitsrisico's en een toegenomen bekendheid met het meldpunt voor dit type vraagstukken.

Aandeel disciplinaire afdoening

Het aantal disciplinair opgelegde afdoeningen is in 2025 gestegen naar 17, ten opzichte van 13 in 2024. In verhouding tot het totaal aantal meldingen komt dit neer op een stijging van 14,9% in 2024 naar 20,5% in 2025. Dit betekent dat, ondanks een lichte afname in het totaal aantal meldingen, een groter aandeel van de casuïstiek heeft geleid tot een disciplinaire afdoening.

Signalen

In 2025 hebben we 43 signalen ontvangen, ten opzichte van 15 in 2023 en 28 in 2024. De toename van het aantal signalen, terwijl het aantal meldingen relatief stabiel blijft, wijst erop dat het Meldpunt Integriteit steeds beter wordt gevonden voor laagdrempelig overleg en het delen van zorgen in een vroeg stadium. Dit hangt samen met de blijvende inzet op zichtbaarheid en het versterken van het meldlandschap. Daarnaast lijkt er een grotere bereidheid om situaties eerst informeel te bespreken, voordat deze worden omgezet in een formele melding.

De signalen die in 2025 zijn ontvangen, hebben met name betrekking op ongewenste omgangsvormen. Opvallend is daarnaast het relatief grote aantal signalen over lekken en misbruik van informatie. Dit kan erop duiden dat de organisatie weerbaarder wordt en dat het bewustzijn rondom privacy, vertrouwelijkheid en de inrichting van systemen om deze te borgen is toegenomen.

Adviesvragen

In 2024 is het Meldpunt Integriteit gestart met het structureel registreren van binnenkomende adviesvragen; in dat jaar zijn 15 (actieve) adviesvragen vastgelegd. In 2025 is dit aantal toegenomen tot 42, inclusief 14 adviezen met betrekking tot andere (externe) meldloketten. Deze stijging kan deels worden verklaard doordat de registratie in 2025 vollediger en consistentere heeft plaatsgevonden dan in het opstartjaar 2024. Daarnaast lijkt het Meldpunt beter te worden gevonden voor laagdrempelige afstemming

en advies, mede door de blijvende inzet op zichtbaarheid en het versterken van het meldlandschap. Ook wijst de toename erop dat medewerkers en leidinggevendenden vaker in een vroeg stadium advies inwinnen bij integriteitsvraagstukken.

De categorie adviesvragen over (externe) meldloketten betreft situaties waarin het Meldpunt Integriteit als eerste aanspreekpunt wordt benaderd, maar waarbij wordt doorverwezen naar een meer passend loket of kanaal binnen of buiten de organisatie.

Daarnaast valt op dat de adviesvragen zich over een breed palet aan onderwerpen uitstrekken. Terugkerende thema's zijn onder andere belangenverstrengeling, nevenwerkzaamheden en vraagstukken rond meningsuiting, wat benadrukt dat juist in deze meer grijze gebieden behoefte bestaat aan duiding.



7.2 Preventie en bewustwording

In 2025 is vanuit het Bureau regelmatig aandacht besteed aan preventie en bewustwording gericht op omgangsvormen en sociale veiligheid. In 2025 hebben twee vaste adviseurs sociale veiligheid en een tijdelijke adviseur sociale veiligheid hieraan gewerkt. Zij hebben diverse medewerkers-bijeenkomsten met regietheater en externe sprekers georganiseerd ten behoeve van het voeren van het goede gesprek op de werkvloer. Verder heeft in 2025 een pilot omstanderstraining voor medewerkers en social leadership training voor leidinggevenden gedraaid. De trainingen zijn goed ontvangen. Dit heeft geleid tot een voorgenomen opschaling van dit trainingsaanbod. Daartoe is in 2025 een start gemaakt met een aanbestedingstraject met een looptijd van vier jaar.

Daarnaast is explicieter aandacht besteed aan integriteit in de zakelijke sfeer, onder meer door afstemming met de Rijksrecherche en het organiseren van sessies met FEZ gericht op fraudepreventie (waaronder het zogeheten fraudetheater). Ook binnen de jaarlijkse Integriteitsweek is in 2025 nadrukkelijk gekozen voor het thema ‘zakelijke integriteit’. Hierbij is onder andere het initiatief ‘The Big Mo’ ontwikkeld, gericht op bewustwording rond misbruik van machtspositie, belangenverstrengeling, omgang met geschenken en met gevoelige informatie. Deze activiteiten hebben bijgedragen aan een bredere agendering van integriteitsthema’s ook buiten uitsluitend sociale veiligheid.

Eed en belofte

Binnen BZK zijn dg’s en directeuren gemandateerd om de eed/belofte bij nieuwe medewerkers af te nemen. Deze ceremonie wordt benut om integriteit bij nieuwe ambtenaren bespreekbaar te maken. De centrale integriteitscoördinator wordt samen met een adviseur sociale veiligheid standaard bij betrokken bij de ceremonie van het kerndepartement en levert input voor uitwisseling bij de ceremonie.

7.3 Beleidsontwikkelingen 2025

Oprichting en inrichting Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid

Het Bureau is op 1 juli 2025 formeel van start gegaan en is organisatorisch ondergebracht onder de directeur Personeel & Organisatie (P&O). Het hoofd van het Bureau legt beleidsmatig en financieel verantwoording af aan de directeur P&O. Voor de opvolging van casuïstiek legt het hoofd verantwoording af aan de secretaris-generaal van BZK. Hiermee beoogt het departement een meer onpartijdige en onafhankelijke invulling te geven aan de opvolging en afhandeling van integriteitscasuïstiek.

In oktober 2025 heeft het Bureau een eigen interne onderzoeker in dienst genomen. Hierdoor kunnen integriteitsschendingen door het departement intern op professionele wijze onderzocht worden. Dit verlaagt de drempel voor het instellen van een integriteitsonderzoek indien dit nodig is en de verwachting is dat dit de kwaliteit van de opvolging van casuïstiek ten goede komt.

Door de verantwoordelijkheid op het beleidsterrein sociale veiligheid ook binnen het Bureau te beleggen, richt het departement zich er vooral ook op om zichtbaar te werken aan een sociaal veilig werkklimaat, wat een positief effect heeft op het integriteitsklimaat. Er wordt daarmee ingezet op de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en competenties die nodig zijn om een sociaal veilig werkklimaat te bieden. Leerervaringen uit casuïstiek worden vertaald naar beleidsontwikkeling, of -bijstelling of nieuw te ontwikkelen handelingsperspectief.

Basis op orde: Meldregeling, meldknop Rijksportaal en onderzoeksprotocol

In het eerste kwartaal van 2025 is de besluitvorming over de meldregeling afgerond. Medio 2025 is gestart met de communicatie over de meldregeling. Ook is een meldknop gerealiseerd op de voorpagina van Rijksportaal van alle dienstonderdelen van BZK. Wanneer medewerkers op deze knop drukken, krijgen ze informatie over de verschillende meldloketten van BZK. Dit betreffen de vertrouwenspersonen, het Meldpunt Integriteit, de Personeelsraadgever, de KCOO en sinds november 2025 ook de Integriteitscommissie Rijk.

Er is in 2025 gewerkt aan een onderzoeksprotocol. Vanwege de komst van een eigen onderzoeker en de herziening van de rijksbrede Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek (BIPO) is medio 2025 besloten om dit project af te ronden en niet tot besluitvorming over te gaan.

Sociale veiligheid in personeelsgesprekken

Op verzoek van de minister van BZK is door iedere leidinggevende in de gesprekscyclus 2024 – 2025 met medewerkers gesproken over ervaringen met discriminatie en racisme op de werkvloer. Medio 2025 heeft hierop een evaluatie plaatsgevonden. Naar aanleiding van de evaluatie heeft de Bestuursraad besloten om de bespreking van dit thema uit te breiden naar het thema sociale veiligheid. Het voorlichtingsmateriaal voor leidinggevenden en medewerkers is hierop aangepast.

Diverse samenwerkingen

Vanuit de wens om binnen BZK meer integraal te werken aan personeelsgerelateerde thema's is in 2025 geïnvesteerd in samenwerkingsverbanden. Dit betreft onder andere de samenwerking met HRM-advies die een belangrijke spin-in-het web functie hebben, maar ook met het team Diversiteit en Inclusie, de arbeidsjuristen, de Beveiligingsautoriteit van BZK en verschillende dienstonderdelen die zelf erg actief zijn op het gebied van integriteit en sociale veiligheid.

8

Acties en ontwikkelingen 2026

Om voor medewerkers van BZK in 2025 verder te werken aan een integer en sociaal veilig werkklimaat, werken we in 2026 onder meer aan:

Verduidelijken en beschrijven van het volledige meldproces: van initiële melding tot afdoening. Daarbij ook aandacht voor de fase voorafgaand aan het doen van een melding en de rol van leidinggevendenden hierin;

- Het herijken van de visie op integriteit voor BZK en daarop gebaseerd het beleidsplan 2026 – 2030;
- Nader onderzoeken mogelijkheden een centraal registratiesysteem in te richten voor het zorgvuldig en adequaat kunnen registreren van vermoedens van integriteitsschendingen;
- Werven van een tweede integriteitsonderzoekers en het verder inrichten van dit nieuwe verantwoordelijkheidsgebied;
- Afronding en implementatie van de aanbesteding ‘omstandersstrainingen’: trainingen gericht op kennis en vaardigheden van medewerkers en leidinggevendenden in het bevorderen van sociale veiligheid op de werkvloer. Deze aanbesteding volgt op het gelopen pilotjaar in 2025;
- Overdragen dossier Melding Financiële Belangen binnen P&O;
- Diverse interventies gericht op kennis en bewustzijn medewerkers en leidinggevendenden en vergroten van handelingsperspectief bij vermoedens van integriteitsschendingen en sociale onveiligheid;
- Awareness campagnes vanuit het Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid en daarmee (hernieuwde) bekendheid geven aan het Meldpunt Integriteit (verduidelijken meldlandschap);
- Verder verdiepen op – en investeren in – de samenwerking tussen andere functionarissen die zich bezighouden met sociale veiligheid en omgangsvormen, met als doel signalen vroegtijdig op te vangen en hierin gezamenlijkheid op te acteren. Denk hierbij aan het samenbrengen van (afvaardiging van) vertrouwenspersonen, PRG, integriteitscoördinatoren, HRM-advies, bedrijfsmaatschappelijk werk en bedrijfsartsen;
- Samenwerking team Diversiteit en Inclusie op de gezamenlijke ambitie van P&O BZK om een divers, inclusief en sociaal veilige werkomgeving aan medewerkers te bieden. Onderdeel hiervan is ook het werken aan een volwassenheidsmodel om de verantwoordelijkheid op de thema’s diversiteit, inclusiviteit en sociale veiligheid integraal onderdeel te laten zijn van de lijnorganisatie. Ook het gezamenlijk opstellen van een toolbox valt hieronder;

- Werken aan een netwerkstrategie en intensivering van de contacten met het ambassadeursnetwerk;
- Investeren in awareness op ‘zakelijke’ integriteitsthema’s, zoals corruptie, fraude en andere vormen van financiële schendingen;
- Afronden van de DPIA op het meldproces en plan van aanpak opvolging van aanbevelingen;
- Moreel beraad met Bestuursraad;
- Evaluatie van de werking van het Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid nav instelling in 2025;
- Het koppelen van de adviseurs sociale veiligheid aan de accounts van integriteitscoördinatoren, zodat ook zij meer zichtbaar zijn in de haarvaten van de organisatie en beter kunnen inspelen op de behoeftes.





Bijlage

Geanonimiseerd overzicht (vermoedens van) integriteitsschendingen bij Centrale Integriteitscoördinator BZK 2025

- Dit overzicht betreft vermoedelijke en aangetoonde incidenten 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 2025 zijn afgerond. In het overzicht staan daarom ook meldingen uit 2024 of eerder die in 2025 zijn afgedaan. Sommige meldingen uit 2025 worden in 2026 of later afgerond en zijn derhalve niet opgenomen in dit overzicht.
- Ten opzichte van voorgaande jaren is de wijze van categoriseren aangepast. Waar eerder per casus één hoofdcategorie werd toegekend, worden in 2025 alle van toepassing zijnde typen schendingen per casus/betrokkene geregistreerd. Hierdoor kan één casus meerdere schendingstypen bevatten. Deze wijziging leidt tot een vollediger en gedetailleerder beeld van de aard van de casuïstiek, maar vermindert de vergelijkbaarheid met eerdere jaren op categorieniveau.
- De meldingen met betrekking tot medewerkers van de AIVD en RCN zijn niet opgenomen in dit overzicht.

	Categorie	Beschrijving	Afdoening
1	Financiële schending	Mogelijke Fraude IKB-doelen	Geen afdoening
2		Mogelijke Fraude IKB-doelen	Geen afdoening
3		Mogelijke Fraude IKB-doelen	Geen afdoening
4		Hoge urendeclaraties	Geen afdoening
5		Onrechtmatig gebruik van parkeerkaart	Corrigerend gesprek
6		Diefstal van apparaat	Beëindiging dienstverband en financiële afdoening
7		Valsheid in geschrifte	Beëindiging dienstverband
8		Mogelijke diefstal	Geen afdoening
9		Mogelijke diefstal	Geen afdoening
10	Misbruik Positie en belangen-verstrengeling	Vriendjespolitiek	Corrigerend gesprek
11		Omkoping	Corrigerend gesprek
12		Misbruik bedrijfsidentiteit	Beëindiging dienstverband
13		Misbruik van macht	Geen afdoening
14		Belangenverstrengeling bij selectieprocedure	Geen afdoening
15		Belangenverstrengeling	Beëindiging dienstverband
16	Lekken, misbruiken en/of achterhouden van informatie	Ongeoorloofd raadplegen van informatie uit vertrouwelijke registers	Waarschuwingsbrief
17		Lekken van informatie-opzettelijk	Schriftelijke berisping
18		Lekken van informatie-opzettelijk	Schriftelijke berisping
19		Lekken van informatie	Geen afdoening

Categorie	Beschrijving	Afdoening	
20	Lekken van informatie	Geen afdoening	
21	Misbruik van informatie	Beëindiging dienstverband	
22	Opzettelijk lekken informatie	Geen afdoening	
23	Opzettelijk delen vertrouwelijke informatie	Geen afdoening	
24	Misbruik bevoegdheden	Mogelijke benadeling	Geen afdoening
25		Onjuiste berekening ambtsjubileum	Geen afdoening
26	Ongewenste omgangsvormen	Verbale en/of non-verbale agressie en geweld, pesten	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst
27		Verbale en/of non-verbale agressie en geweld, pesten	Geen afdoening/actie
28		Discriminatie	Afdoening d.m.v training, coaching
29		Seksuele intimidatie	Afdoening d.m.v training, coaching
30		Verbale en/of non-verbale agressie en geweld, pesten	Geen afdoening/actie
31		Verbale en/of non-verbale agressie en geweld, pesten	Geen afdoening/actie
32		Verbale en/of non-verbale agressie en geweld, pesten	Schriftelijke berisping en verplaatsing
33		Ongewenst gedrag	Schriftelijke berisping
34		Seksuele intimidatie	Corrigerend gesprek
35		Verbale en/of non-verbale agressie en geweld, pesten	Geen afdoening/actie
36		Verbale en/of non-verbale agressie en geweld, pesten	Geen afdoening/actie
37		Verbale en/of non-verbale agressie en geweld, pesten	Geen afdoening/actie
38	Seksuele intimidatie	Verplaatsing en corrigerend gesprek	

Categorie	Beschrijving	Afdoening
39	Fysieke agressie en geweld	Schriftelijke berisping en Beëindiging dienstverband
40	Verbale en/of non-verbale agressie en geweld, pesten	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst
41	Verbale en/of non-verbale agressie en geweld, pesten	Geen afdoening/actie
42	Ongewenste omgangsvormen	Geen afdoening/actie
43	Wegpesten	Geen afdoening/actie
44	Seksuele intimidatie	Schriftelijke berisping
45	Chantage	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst
46	Grensoverschrijdend gedrag	Geen afdoening/actie
47	Grensoverschrijdend gedrag	Geen afdoening/actie
48	Agressief en ongepast gedrag	Schriftelijke berisping, verplaatsing, coaching
49	Ongewenste omgangsvormen bij een bijeenkomst	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst
50	Ongewenste omgangsvormen seksueel	Geen afdoening
51	Ongewenste omgangsvormen	Geen afdoening
52	Ongewenste omgangsvormen	Geen afdoening
53	Ongewenste omgangsvormen social media	Normerend gesprek
54	Racisme	Geen afdoening
55	Ongewenste omgangsvormen	Geen afdoening
56	Ongewenste omgangsvormen	Geen afdoening
57	Pestgedrag	Geen afdoening
58	Ongewenste omgangsvormen en sociale onveiligheid	Geen afdoening

Categorie	Beschrijving	Afdoening
59	Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	Weigeren van veiligheid instructies
60		Schriftelijke berisping
61		Geen afdoening
62		Geen afdoening
63		Geen afdoening
64		Waarschuwbrieven
65		Beëindiging tijdelijke arbeids-overeenkomst, contract
66		Afdoening d.m.v. corrigerend gesprek, waarschuwbrieven, training, coaching, e.d.
67		Waarschuwbrieven
68		Waarschuwbrieven
69		Geen afdoening
70		Geen afdoening
71		Geen afdoening
72		Geen afdoening
73		Geen afdoening
74		Geen afdoening
75		Geen afdoening
76		Geen afdoening
77		Bewustwordingsgesprek

Categorie	Beschrijving	Afdoening
78	Niet toegestaan privégebruik van bedrijfsmiddelen/voorzieningen	Beëindiging dienstverband
79	Bedreiging met geweld	Beëindiging dienstverband
80	Andere misdrijven en overtredingen	Geen afdoening
81	Afwikkeling erfenis	Geen afdoening
82	Ongewenste omgangsvormen (geweld)	Corrigerend gesprek
83	Andere misdrijven en overtredingen	Beëindiging tijdelijke arbeidsovereenkomst

Deze openbare jaarrapportage 2025 is een uitgave van:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Directie P&O

Postbus 20011

2500 EA Den Haag

integriteit@minbzk.nl