



Jaarverslag integriteit EZK en LNV 2020-2021



Jaarverslag integriteit 2020-2021

Mei 2022

Inhoud

Voorwoord	5
Twee jaar in vogelvucht	6
Integriteit bij EZK en LNV	7
Incidenten	9
Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen	11
Vertrouwenspersonen	12
Preventie	14
Adviesvragen	14
Andere activiteiten	14
Nevenwerkzaamheden	16
Financiële belangen	18
Gunsten, giften en geschenken	19
Analyse	20
(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag	20
Incidenten	20
Vertrouwenspersonen en klachtencommissie ongewenste omgangsvormen	21
Nevenwerkzaamheden	21
Actieplan	22
Voorlichting en training	22
De rol van de integriteitsprofessional	22
(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag	23
Workshop 'Dit is de grens'	23
Bystandercursus	23
Dilemmaspel	23
Doorverwijskaart sociale voorzieningen	23
Bijlagen	24
Overzicht incidenten	24
Afkortingen	30

Voorwoord

In 2018 heeft de Interdepartementale commissie bedrijfsvoering Rijk (ICBR) besloten met ingang van 2020 meer openheid te geven over integriteitsincidenten. Met die openheid creëert de overheid betrokkenheid van haar belangrijkste stakeholder: de maatschappij. Die betrokkenheid maakt ons scherper en stimuleert ons om nog meer werk te maken van een betrouwbare, zorgvuldige en veilige overheid.

De belangrijkste bron voor de integriteit van onze organisatie is het gedrag van onze medewerkers. Door hun handelen dragen zij bij aan ons werk voor Nederland. Dat handelen moet zorgvuldig, betrouwbaar, transparant en uitlegbaar zijn. En het moet plaatsvinden binnen de geldende formele en informele kaders; dat is integriteit.

Integriteit heeft te maken met hoe je omgaat met onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek, waar transparantie stopt en vertrouwelijkheid begint. Integriteit gaat ook over financiële belangen en het risico op omkoping en, heel actueel, over hoe collega's op een correcte manier met elkaar omgaan. Samenvattend; integriteit gaat over moreel handelen en of je bereid bent daar verantwoording over af te leggen.

In dit jaarverslag schrijven wij hoe wij in 2020 en 2021 met integriteit zijn omgegaan in onze ministeries. Onze ministeries bestaan uit het kerndepartement, samen met de diensten en onderdelen. Die laatste hebben een eigen taak en soms wat meer zelfstandigheid. Alles samen noemen we in dit verslag het 'concern'.

Daarnaast wordt in deze rapportage een getalsmatige en inhoudelijke omschrijving van meldingen en geconstateerde incidenten gegeven. In een korte geanonimiseerde tekst is te zien waar integriteitsincidenten nu echt over gingen.

Dit verslag is ook een invulling van de verplichting uit paragraaf 13.1 van het personeelsreglement over het registratiepunt integriteit.

Over het jaar 2020 is niet eerder een publiek jaarverslag uitgebracht. De ministeries hebben in die periode de volledige aandacht gehad bij de maatschappelijke opgaven vanwege de coronapandemie. Dat heeft effect gehad op de beschikbare capaciteit. Daarom is besloten om in dit jaarverslag op de twee voorgaande jaren in te gaan. Hierna zal elk jaar een publiek jaarverslag volgen.

Twee jaar in vogelvlucht

De twee afgelopen jaren stonden voor beide departementen in het teken van de coronacrisis. Dit had niet alleen effect op ons beleid, maar ook op de integriteit. Het thuiswerken vroeg van iedereen om een nieuwe manier van werken, ook voor vertrouwenspersonen. Ook de manier waarop we met elkaar omgaan werd door thuiswerken anders. Dat zorgde soms voor nieuwe omgangsvormen en ook wel eens voor problemen. Tot slot ging het bij 'geheimhouding' nu ook over de mensen in het eigen huishouden, mensen met wie je aan dezelfde keukentafel werkt.

Activiteiten rond integriteit kregen een andere vorm. De eed en belofte is bijvoorbeeld digitaal afgelegd, in een virtuele meeting. EZK en LNV waren hier rijksbreed voorloper in. Een zomerworkshop over het geven van tegenspraak op het kerndepartement, onze workshops tijdens de week van de integriteit, keukentafelgesprekken over sociale veiligheid bij Dictu of de voorlichtingen over integriteit bij RVO gingen 'gewoon' door.

Er is vooral doorgewerkt. En dat betekent dat er ook wel eens wat fout gaat. De integriteitsschendingen laten dat zien, maar ook het feit dat collega's de behoefte hebben gehad om met een vertrouwenspersoon te spreken. In beide zijn in de aantallen geen bijzondere wijzigingen te herkennen.

Ook om ons heen zijn dingen veranderd. Zo is sinds 17 december de EU Klokkenluidersrichtlijn van toepassing voor de interne organisatie van de overheid. EZK en LNV hebben flinke stappen gezet om deze te implementeren, in de voorlichting aan collega's in het algemeen, maar in het bijzonder aan vertrouwenspersonen en integriteitSCOördinatoren. Met de nieuwe regels en onze voorzieningen hopen we dat elke collega zich vrijer voelt om van zich te laten horen als er wat mis gaat.

Integriteit heeft continue aandacht nodig zodat dit onderwerp bespreekbaar en behandelbaar blijft. De nieuwe app voor de Gedragscode Integriteit Rijk geeft daar een impuls aan. Thematisch geven wij ook aandacht aan het onderwerp 'Integriteit' door bijvoorbeeld onze publicaties over het combineren van een politieke en ambtelijke functie of de tips hoe je integer om kunt gaan met nevenwerkzaamheden.

Twee jaar in beweging dus. In dit jaarverslag gaan we verder in op de details en beschrijven we hoe we ons blijven inspannen voor een integer en veilig EZK en LNV. In de overtuiging dat we zo ons werk voor Nederland het beste doen.

Ministerie van Economische zaken
en Klimaat

Gerdine Keijzer - Baldé
Plaatsvervangend secretaris-generaal

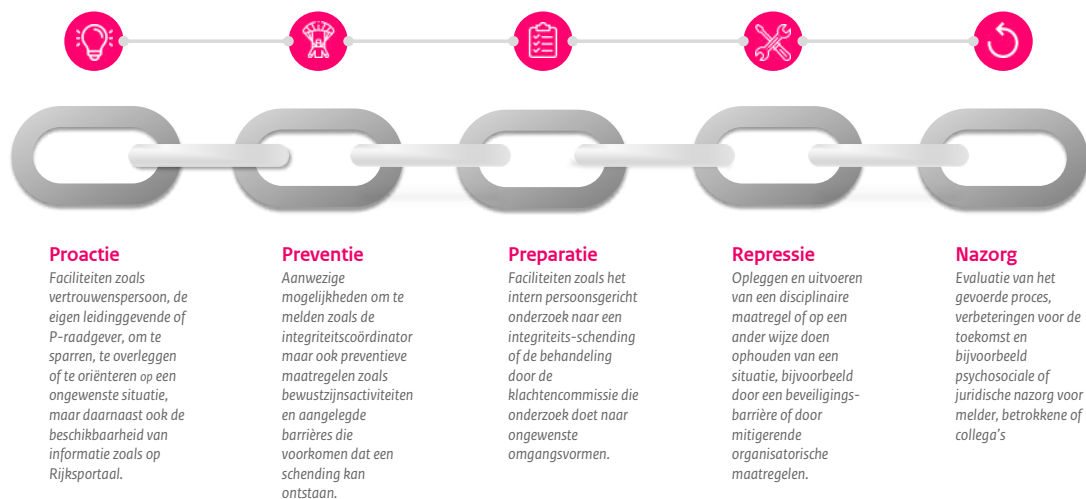
Ministerie van Landbouw, Natuur
en Voedselveiligheid

Jan-Kees Goet
Secretaris-generaal

Integriteit bij EZK en LNV

De visie van EZK en LNV begint vanuit een positief uitgangspunt. Elke ambtenaar is in de basis integer, maar gezien integriteit niet 1 vastomlijnd begrip is, kan ondersteuning welkom zijn om dit onderwerp in alle facetten in het werk van dat moment toe te passen. Integriteit is niet één ding. Het verandert mee met het werk, de tijd, de organisatie en samenleving.

Aan integriteit moet je blijven werken door het met elkaar in gesprek te blijven Dit gebeurt door voor te lichten, door te oefenen middels spel- en werkvormen of te handhaven indien dat nodig is.



Vertrouwen in collega's betekent dat het niet alleen gaat om repressie, maar ook op het mogelijk maken van gewenst gedrag. Dat kan alleen maar als de verbinding tussen preventie en repressie duidelijk is. Als het fout gaat, willen we namelijk het probleem snel oplossen en er van leren om ons vervolgens te verbeteren. Transparantie is voor ons belangrijk om kritische geluiden en daarmee waardevolle suggesties te ontvangen. Dit jaarverslag is daar een voorbeeld van.

Elke ambtenaar houdt zich bezig met integriteit, maar binnen EZK en LNV hebben de integriteitscoördinatoren een prominentere rol op dit gebied. De integriteitscoördinator is verantwoordelijk voor de activiteiten die worden ondernomen om integer gedrag te stimuleren. Ook vertrouwenspersonen spelen daarin een rol. Zij staan klaar voor collega's die vertrouwelijk in gesprek willen gaan. Die gesprekken kunnen bijvoorbeeld gaan over ongewenste omgangsvormen of andere integriteitskwesaties. Een aantal onderdelen, waar financiële belangen kunnen leiden tot een verhoogd risico op belangenverstrengeling, hebben een compliance officer in de organisatie. Voor het volledige concern is een centrale integriteitscoördinator actief op vooral het tactische en strategische gebied van integriteit, waaronder de samenwerking met andere ministeries.

Wanneer een integriteitskwesatie leidt tot een intern persoonsgericht onderzoek, vinden we het belangrijk dat dit zo onafhankelijk mogelijk gebeurt. Het team van de departementale beveiligingsautoriteit coördineert de onderzoeken. Ook houden zij zich bezig met fysieke veiligheid en onderwerpen zoals screening van vertrouwensfuncties.

Vertrouwenspersonen zijn onafhankelijke en onpartijdige sparringpartners voor elke collega die een dilemma heeft over integriteit of ongewenste omgangsvormen. De opgetelde en geanonimiseerde bevindingen van de vertrouwenspersonen helpen om ons integriteitsbeleid te verbeteren. Vertrouwenspersonen overleggen, zonder integriteitscoördinatoren, regelmatig over hun werk.

De HR adviseur is het eerste aanspreekpunt van leidinggevendenden. Bijvoorbeeld bij vragen over nevenwerkzaamheden of financiële belangen. Integriteitscoördinatoren werken nauw samen met de HRM adviseurs.

Interdepartementaal (tussen de ministeries) komen de centrale integriteitscoördinatoren van het Rijk samen in het IPIM (Interdepartementaal platform voor integriteitsmanagement). Daar zorgen we voor afstemming tussen de departementen. De ontwikkeling van een leidraad voor vertrouwenspersonen tot en met de connectie met sociale veiligheid of het ontwerp van de nieuwe rijksbrede klachtencommissie ongewenste omgangsvormen zijn onderwerpen die hier behandeld worden.

In het *vakberaad integriteit* komt het grootste deel van de eerder genoemde functionarissen op departementaal niveau samen. Waar de nadruk bij het integriteitsbeleid van EZK en LNV ligt op coproductie, worden regelmatig ook andere disciplines uitgenodigd zoals communicatieadviseurs. Het vakberaad zorgt er voor dat integriteit van papier in de praktijk wordt gezet en past plannen toe op de eigenschappen en cultuur van het eigen dienstonderdeel. Door samen te werken zijn we efficiënter en zorgen we dat werknemers van het Rijk ook bij andere ministeries op deze manier werken.

Incidenten

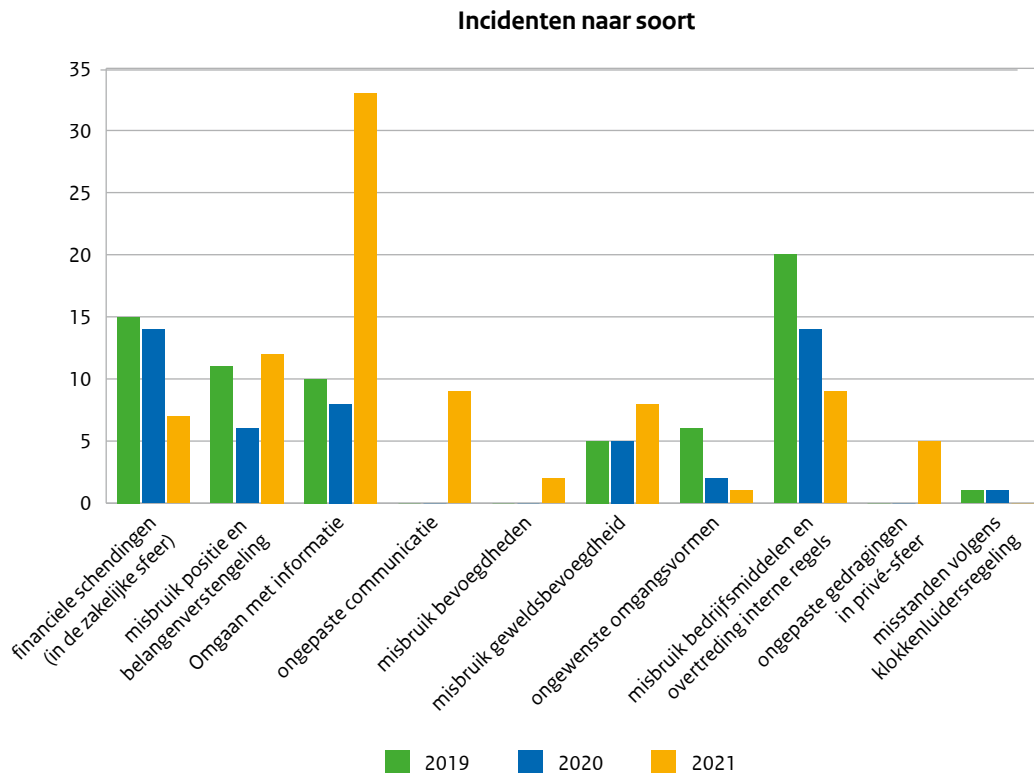
Elk jaar worden de onderdelen gevraagd opgave te doen van de integriteitsschendingen en -misstanden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen drie soorten integriteitsincidenten.

Eerst zijn dat onregelmatigheden. Bij onregelmatigheden gaat het om terugkerende fouten in de uitvoering, structuren, processen of procedures binnen de organisatie die niet door een individuele leidinggevende kunnen worden afgedaan. Onregelmatigheden kunnen bij voortduring de integriteit van de organisatie aantasten. Bij onregelmatigheden gaat het niet om tekortkomingen van een individuele ambtenaar.

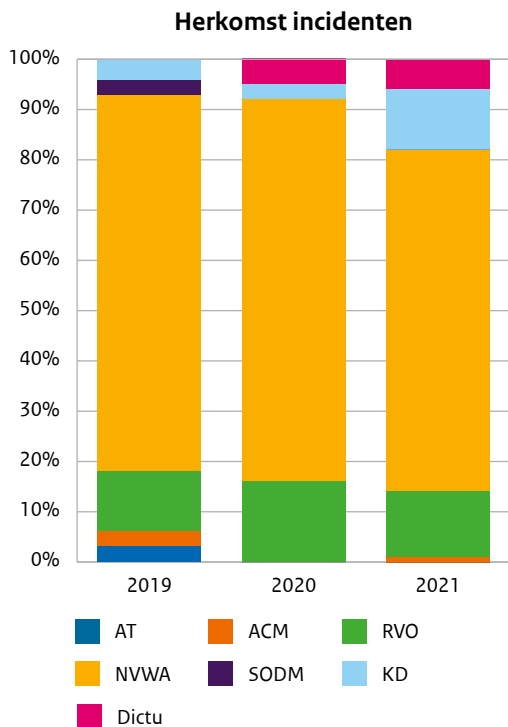
Boven onregelmatigheden zijn er integriteitsschendingen en -misstanden. Integriteitsschendingen zijn incidenten waarbij ambtenaren de normen en waarden van de organisatie schenden en zich dus niet houden aan de Gedragscode Integriteit Rijk. Het verschil met misstanden en integriteitsschendingen is dat bij integriteitsschendingen het maatschappelijk belang (nog) niet in het geding is. Bij misstanden is dat wel zo.

Elk ministerie verschaft jaarlijks de cijfers over integriteitsincidenten voor het Jaarbericht bedrijfsvoering Rijk. Die cijfers worden verzameld aan de hand van een uniform registratieformulier. De terminologie in dit hoofdstuk is ontleend aan dat formulier, om een goede vergelijking mogelijk te maken.

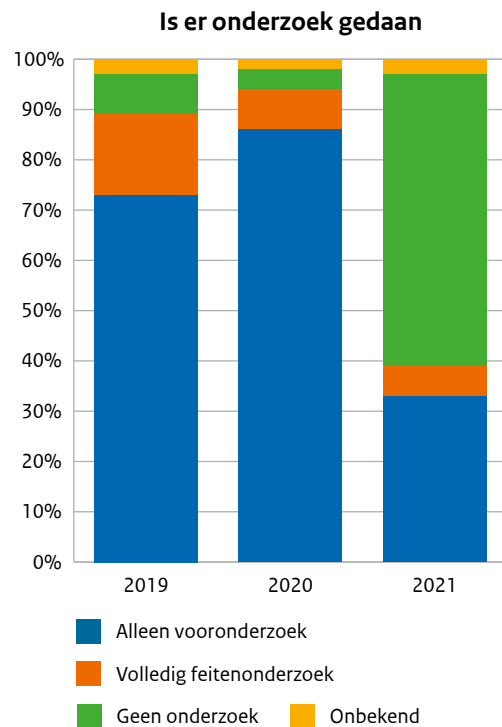
In de grafiek hieronder is een onderverdeling gemaakt van incidenten naar soort. De typering van incidenten is rijksbreed afgestemd.



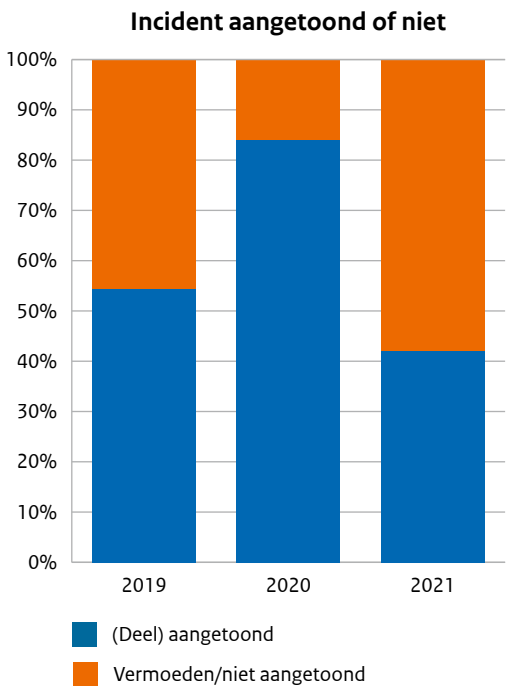
In de grafiek hierboven is een onderverdeling gemaakt van de herkomst van de incidenten. Onder herkomst verstaan we hier het onderdeel waar het incident (vermoedelijk) heeft plaatsgevonden.



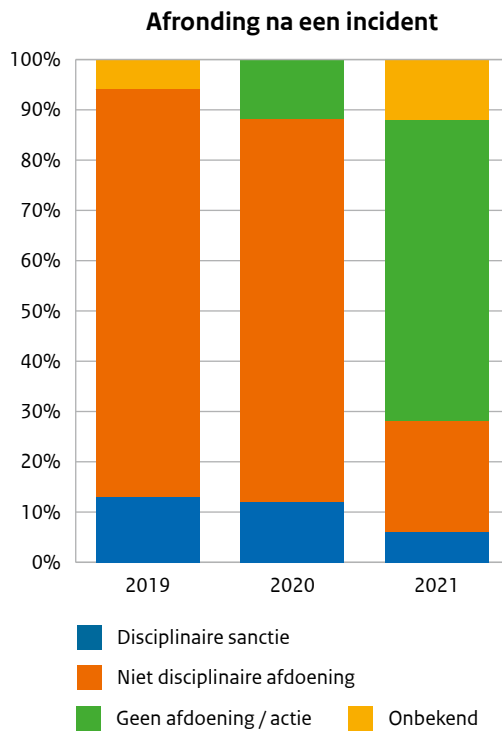
In de grafiek hierboven is procentueel weergegeven of en wat voor onderzoek er is gedaan.



In de grafiek hierboven zijn procentueel de (deels) aangetoonde en niet aangetoonde incidenten weergegeven.



In de grafiek hierboven wordt aangegeven of een incident is aangetoond. Dat kan het resultaat zijn van het onderzoek.



In de grafiek hierboven is procentueel weergegeven hoe een incident is afgerond. Het gaat dan om de eventuele sancties of maatregelen die zijn opgelegd aan de betrokkene. De betrokkene is degene die de schending zou hebben gepleegd.

Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen

In hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht staat hoe de overheid omgaat met klachten. In de ‘Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen EZ’ hebben EZK en LNV dat verder uitgewerkt voor deze bijzondere klachten. Juist bij ongewenste omgangsvormen is nauwkeurig en onafhankelijk onderzoek belangrijk. Om die reden hebben onze ministeries de behandeling uitbesteed aan een externe klachtencommissie bij het Uitvoeringsbedrijf Rijk (UBR).

- 2019: 3 klachten
- 2020: 3 klachten
- 2021: 1 klacht

De aanbevelingen van de commissie zijn in alle gevallen overgenomen door de secretaris-generaal. Die aanbevelingen kwamen vooral neer op het verbeteren van het gesprek tussen leidinggevende en medewerker. In één geval heeft een klager zich tot de Nationale Ombudsman gewend. Uiteindelijk is deze klacht naar tevredenheid opgelost en heeft de Nationale Ombudsman geen onderzoek gedaan. Wel werken we aan verbetering van onze klachtenprocedure (korter, toegankelijker, ook ‘informele’ methoden zoals mediation), in afwachting van een nieuwe rijksbrede klachtenprocedure.

Vertrouwenspersonen

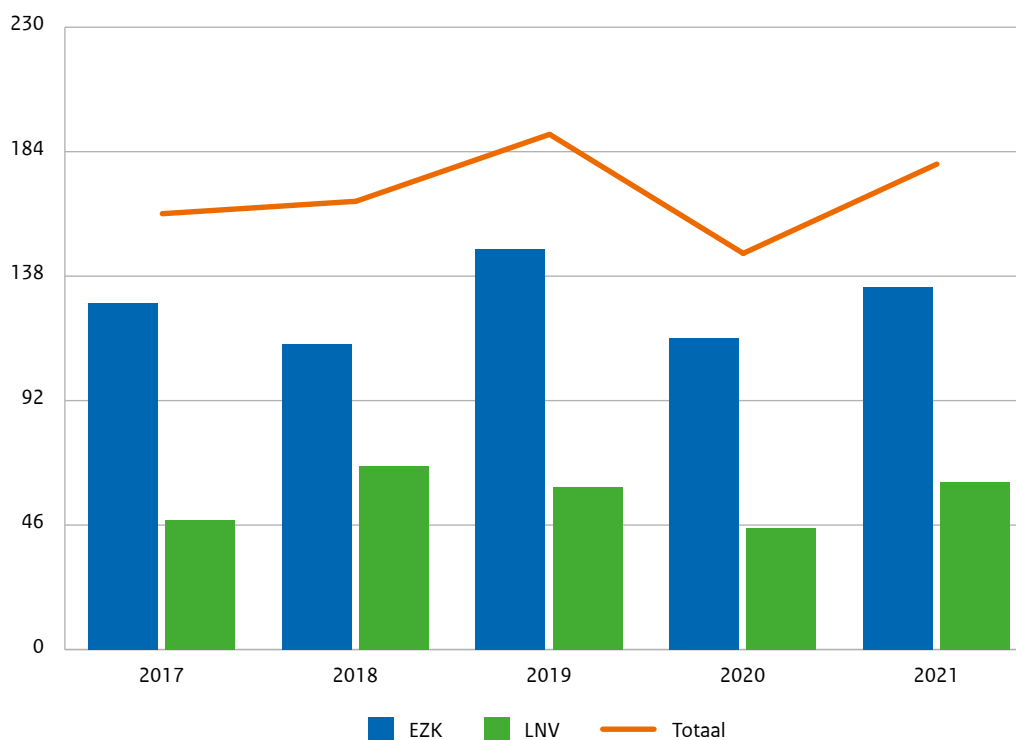
Elk jaar maken vertrouwenspersonen een intern jaarverslag. Hierin wordt de rode draad van de ontvangen meldingen weergegeven en worden het aantal en het soort meldingen weergegeven.

Een gesprek met een vertrouwenspersoon vindt altijd in vertrouwen plaats en is vrijblijvend. Een gesprek met een vertrouwenspersoon is niet gelijk een melding/klacht van een incident. De regierol ligt bij de melder en hij of zij bepaalt of er een melding gemaakt wordt. Als melder kun je bij elk vertrouwenspersoon terecht, zelfs als die vertrouwenspersoon niet bij de eigen organisatie werkt, maar elders bij EZK of LNV.

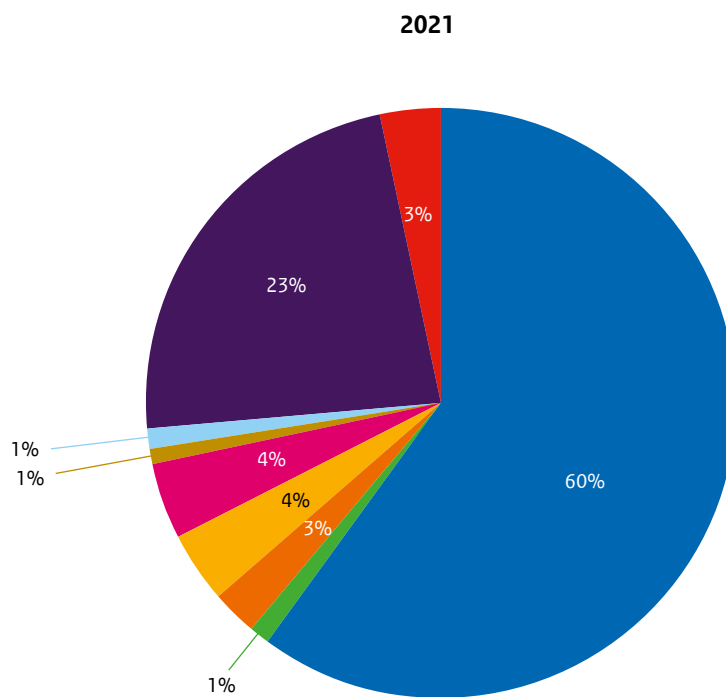
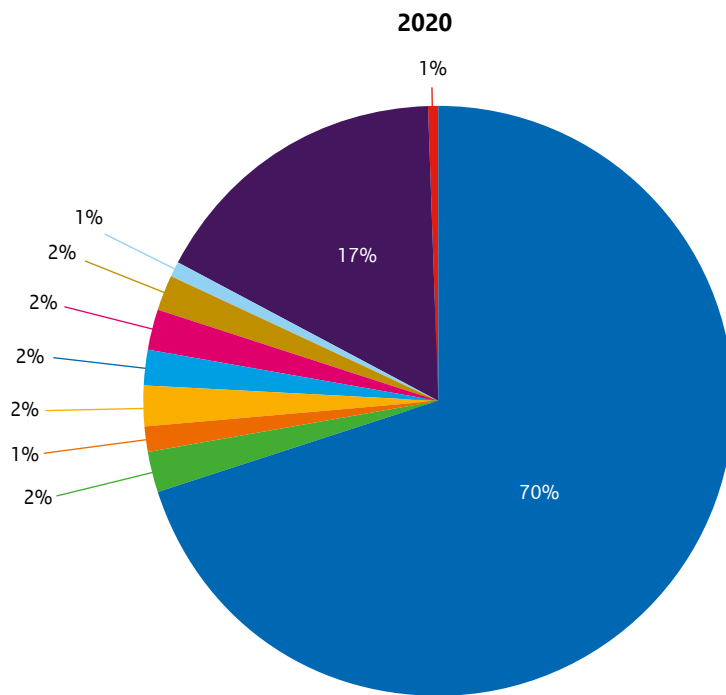
Vertrouwenspersonen moeten een basiscursus volgen en deze succesvol afronden. Daarnaast moeten vertrouwenspersonen zich jaarlijks bijscholen en intervisie volgen.

Sinds 2020 hebben het kerndepartement en bijna alle diensten van EZK en LNV een of meerdere vertrouwenspersonen. Eind 2020 waren er 30 vertrouwenspersonen actief voor alle medewerkers binnen EZK en LNV.

In 2021 is het aantal vertrouwenspersonen gelijk gebleven ten opzichte van 2020. Wel zijn er twee externe vertrouwenspersonen bij gekomen.



In de grafiek hierboven is het aantal gesprekken met de vertrouwenspersonen weergegeven.



- | | |
|--|--|
|  Arbeidsverhouding |  Positie of mogelijke belangenverstremeling |
|  Omgaan met informatie |  Ongepaste communicatie |
|  Gebruik bevoegdheden |  Ongewenste omgangsvormen |
|  Gebruik bedrijfsmiddelen en bedrijfsregels |  Ongewenste omgangsvormen |
|  Klokkenuider |  Privé / overig |

In de grafieken hierboven is globaal te zien waar de gesprekken met de vertrouwenspersonen over gingen.

Preventie

Adviesvragen

Voor het kerndepartement worden de adviesvragen structureel geregistreerd. Incidenten en adviesvragen zijn één van de informatiebronnen voor het integriteitsbeleid. De adviesvragen zijn meestal afkomstig van leidinggevendenden of HR-adviseurs. Medewerkers benaderen vaker hun eigen leidinggevende voor advies. Hieronder geven we een omschrijving van de top drie adviesvragen van het kerndepartement.

Nevenwerkzaamheden

Nevenwerkzaamheden zijn verboden als je je werk als ambtenaar niet meer goed kunt uitvoeren. Bijvoorbeeld als je door je nevenwerkzaamheden niet meer onafhankelijk je werk kan doen of als het invloed heeft op je imago als ambtenaar. Binnen EZK en LNV geldt een meldplicht. Dit betekent dat alle medewerkers met een nevenactiviteit die moeten melden. We werken veel met bedrijven samen en hebben veel experts in dienst die ook buiten de overheid een nuttige bijdrage kunnen leveren, mits dat open gebeurt en er goede afspraken over worden gemaakt. Het advies dat we geven gaat vaak over de verenigbaarheid van de ambtelijke functie met de voorgenomen nevenfunctie. Meestal houdt het advies in dat er maatwerkafspraken worden gemaakt met de medewerker. Denk bijvoorbeeld aan de toewijzing van de dossiers waar iemand (niet) aan werkt.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag

De adviesvragen over dit onderwerp kwamen zowel van medewerkers als van leidinggevendenden. Er werden vooral vragen gesteld over de omgang met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Wat doe je als leidinggevende bij een melding? Bij wie kan de melder terecht? Maar ook, hoe besteed je in een team aandacht aan dit lastige thema? Het heeft geleid tot een samenhangend pakket van maatregelen waaronder informatie, workshops, artikelen op Rijksportaal en handreikingen voor de manager én medewerker.

Geheimhouding en openbaarmaking & externe contacten en communicatie naar buiten.

Medewerkers en leidinggevende vroegen meerdere malen advies over het plaatsen van informatie op social media. Wat mag er wel en niet gedeeld worden en hoe kan ik het beste communiceren naar buiten? En hoe houd ik rekening met mijn geheimhoudingsplicht?

Leidinggevendenden vroegen vaak om advies nadat een voorval had plaatsgevonden. Voorafgaand waren er weinig afspraken gemaakt waardoor de leidinggevende advies vroeg over een passende oplossing of hoe hij het beste met de situatie om kon gaan. Het advies hield vaak een aantal afspraken tussen medewerker en leidinggevende in, bijvoorbeeld in het personeelsgesprek. Soms leidde het adviesgesprek tot de conclusie dat er een incident had plaatsgevonden.

Andere activiteiten

De coronapandemie en daarmee de 'nieuwe' manier van werken heeft effect gehad op de manier waarop integriteit in de organisatie vorm heeft. Denk aan nieuwe dilemma's zoals over geheimhouding als je thuis werkt, maar ook over declaraties en omgaan met elkaar. Dat zorgde ook voor een andere focus in de preventieve activiteiten rond integriteit.

Interne procedure integriteitssignalen

In 2021 hebben we gewerkt aan een nieuwe interne procedure voor integriteitssignalen. Daarin wordt nog duidelijker hoe we omgaan met signalen uit de organisatie, hoe we onderzoek doen en wie welke rol heeft. Het gaat bijvoorbeeld over de scheiding tussen onderzoek doen en adviseren, maar ook de rol van de vertrouwenspersoon in het bijstaan van degene die van een schending wordt verdacht (naast het bijstaan van het slachtoffer). Deze procedure wordt nu centraal verder uitgewerkt.

Vakberaad integriteit

Het vakberaad integriteit (alle integriteitsprofessionals uit het hele ministerie) heeft zich daarnaast beziggehouden met de nieuwe regels voor klokkenluiders en de impact op onze organisaties. Datzelfde geldt ook voor de manier waarop we nu weer als eerste departement een publiek jaarverslag uitbrengen. Daar heeft het vakberaad een onmisbare bijdrage aan geleverd.

De Week van de Integriteit (die op 2 december begonnen is), is met de inspanning van de leden van het vakberaad bekend gemaakt binnen de organisaties. Ook heeft het vakberaad een bijdrage geleverd aan de informatie over het combineren van politieke en ambtelijke functies en ook de informatie die we in de toekomst op het Rijksportaal (het intranet van de Rijksoverheid) willen presenteren over integriteit.

Het vakberaad heeft in 2021 alle incidenten en een groot deel van de adviesvragen die de contactpersonen ontvangen centraal geregistreerd, waarmee de jaarlijkse rapportage aan BZK en in dit publiek jaarverslag aanzienlijk makkelijker is geworden. Tot slot is in het vakberaad gewerkt aan het uniformeren van de eed en belofte in coronatijd.

Sociale veiligheid

Bij Dictu werd in de afgelopen periode veel aandacht gegeven aan sociale veiligheid. De ICT uitvoerder van onze departementen organiseerde onder andere keukentafelgesprekken. Open gesprekken waarin centraal staat hoe je je als medewerker veilig voelt in de organisatie, ook als je het eens ergens *niet* mee eens bent. Datzelfde thema werd ook behandeld in de workshop 'op het randje'. In die workshop kregen collega's van het kerndepartement meer te horen over wat ons nu tegenhoudt om tegenspraak te geven en hoe je daarmee om kunt gaan.

Op initiatief van de medezeggenschap hebben wij in 2021 geïnventariseerd hoe andere departementen medewerkers ondersteunen met een personeelsfunctionaris. Samen met de medezeggenschap kijken we nu of een personeelsfunctionaris voor de medewerker ons ook kan helpen.

Elke ambtenaar legt de eed of belofte af. In alle onderdelen van EZK en LNV is hier een voorlichting aan verbonden over het thema integriteit, maar ook over waar je als ambtenaar naartoe komt als je onverhoopt toch in de knel komt. Sommige collega's komen toch in een lastige situatie. Collega's met een arbeidshandicap bijvoorbeeld. Die collega's stonden in het bijzonder centraal tijdens een voorlichting over omgangsvormen en integriteit, samen met de collega's van Diversiteit en Inclusie.

Week van de integriteit

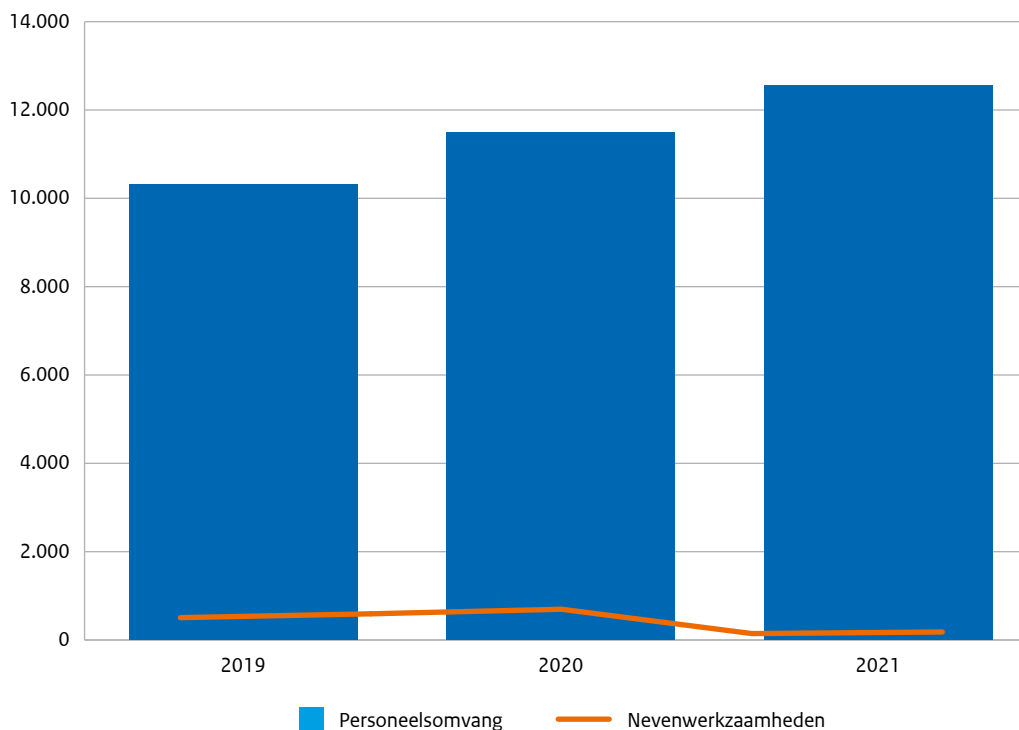
In de week van de integriteit in november/december 2021 namen ruim 4000 ambtenaren deel aan de workshops die werden georganiseerd. Drie workshops waren afkomstig van EZK en LNV, waaronder de workshop 'zijn de regels van integriteit grijs?'. De vertrouwenspersonen van EZK en LNV gaven in een workshop meer uitleg over de manier waarop vertrouwenspersonen binnen de Rijksoverheid klaar staan voor hun collega's.

Binnen het departement wordt nu op initiatief van de medezeggenschap georiënteerd op het aanstellen van een personeelsfunctionaris voor de medewerker, die juist in dit soort gevallen kan helpen.

Nevenwerkzaamheden

Ambtenaren zijn verplicht hun nevenwerkzaamheden te melden die de belangen van de overheids-werkgever kunnen raken. Dat is in eerste instantie een inschatting en verantwoordelijkheid van de medewerker, maar daarna van leidinggevende en diens medewerker. Door samen een inschatting te maken van zaken als belangenverstrengeling, tijdsbesteding, vertrouwelijkheid en meer aspecten, wordt de overheidsdienst beschermd. Daarnaast kan de werkgever ook de juiste zorg geven aan de werknemer, bijvoorbeeld in het bewaken van de werk/privé balans.

Al het werk dat je doet naast je werk als ambtenaar noemen we nevenwerkzaamheden. Het kan betaald of onbetaald werk zijn. Het maakt niet uit hoe uitgebreid het werk is, hoe lang je ermee bezig bent en hoe je het doet. Het gaat om werk dat geen onderdeel is van je werk als ambtenaar. Je doet dit werk in je eigen tijd.



In de grafiek hierboven zijn de nevenwerkzaamheden weergegeven ten opzichte van de totale personeelsomvang.

	2020		2021	
	Aantal medewerkers	Nevenwerkzaamheden	Aantal medewerkers	Nevenwerkzaamheden
Kerndepartement LNV	605	23	664	45
Kerndepartement EZK	1606	78	1723	91
NVWA	2744	184	2827	219
Autoriteit Consument & Markt	588	24	618	23
Centraal Planbureau	132	2	136	2
Staatstoezicht op de Mijnen	113	5	117	11
Agentschap Telecom	323	25	335	31
Dictu Algemeen	869	53	953	61
Nederlandse Emissieautoriteit	76	5	78	5
Rijksdienst voor Ondernemend Nederland	4426	195	5099	225

In de tabel hierboven zijn de bewegingen per onderdeel weergegeven van de personeelsomvang en het aantal nevenwerkzaamheden.

Financiële belangen

Aandelen, effecten, obligaties. Ze lijken niks met het werk als ambtenaar te maken te hebben. Maar werken voor EZK of LNV betekent dat je soms méér weet. Die kennis mag je niet gebruiken bij de handel in financiële belangen. Voor sommige functies is dit nog sterker. Zij hebben meer informatie en degene die die functie gaat invullen moet daarom volledige openheid geven over de eigen financiële belangen. Dat zijn aangewezen functies. Bij ACM zijn álle medewerker aangewezen. Tot slot zijn er bepaalde effecten waar door aangewezen directies of afdelingen niet in mag worden belegd. Dat heet de 'restricted list'. Onder voorwaarden kan daarvoor ontheffing worden aangevraagd.

Begin 2021 is een organisatieonderzoek afgerond naar de manier waarop wij omgaan met financiële belangen. Hieruit blijkt dat veel collega's het onderscheid tussen financiële belangen en andere vormen van integriteit onduidelijk vinden. Daarom gaan we de compliance functie voor het concern en de integriteitsfunctie voor het concern op termijn samenvoegen. Dat combineren we met verschillende andere acties op het gebied van financiële belangen, zoals toegankelijke informatie, betere registratie en een duidelijkere rol voor de HR adviseur.

		Vastgestelde risicofuncties	Aangewezen meldingsplichtigen	Ontheffingen
EZK	2020	1566	107*	0*
	2021	1834	237	1
LNV	2020	116	46	0
	2021	189	112	0

*Van ACM en RVO zijn in 2020 geen opgaven gedaan van het aantal aangewezen meldingsplichtigen en verleende ontheffingen.

Gunsten, giften en geschenken

Het uitgangspunt bij beide ministeries is dat geschenken van meer dan € 50,00 niet worden aangenomen. In uitzonderlijke gevallen is dit toch mogelijk. Een aantal diensten heeft voor een strengere regel gekozen, bijvoorbeeld vanwege hun rol als onafhankelijk toezichthouder. Daar mogen helemaal geen geschenken worden aangenomen.

Jaarlijks vindt er een uitvraag plaats bij alle diensten en onderdelen om vast te stellen of er geschenken met een dergelijke waarde zijn aangenomen. In 2020 zijn er geen geschenken boven de € 50 euro aangenomen of aangeboden. In 2021 is één geschenk aangeboden, maar niet behouden. Wel is in beide jaren meer aandacht besteed aan het feit dat dit niet betekent dat elk geschenk onder de € 50 is toegestaan. Ook kleine geschenken kunnen de onafhankelijkheid in het gedrang brengen, afhankelijk van de situatie, jouw positie of de gever. Bij geschenken onder de € 50 besluit de leidinggevende of het mag worden behouden. EZK en LNV wijst de optie om geschenken te verloten of iets dergelijks af, omdat dit niet-integer gedrag in de hand kan werken.

Analyse

Binnen de organisaties leven verschillende percepties over wat een integriteitsschending is. Die percepties zorgen voor een scheefgroei in de verdeling van incidenten. Dit kan te maken hebben met de procedures of met aspecten in de cultuur van een organisatie. Het is echter niet zo dat organisatie-onderdelen waar geheel geen incidenten zijn het per definitie goed doen. Door aan een bepaald aspect van integriteit aandacht te besteden, kan ook het aantal incidenten stijgen. Dit wordt de integriteitsparadox genoemd. Als alles wat fout gaat in een organisatie aan integriteit wordt verbonden wordt dat integritisme genoemd. Ook die reflex heeft in delen van de organisatie aandacht nodig.

Integriteit is geen vak apart. Dat blijkt onder andere uit de constatering van vertrouwenspersonen dat collega's bij re-integratie tegen bepaalde problemen aanlopen. Er is een duidelijke connectie met andere werkvelden, zoals dat rond privacy, rond diversiteit en inclusie, ambtelijk vakmanschap of gezond en veilig werken (arbo). Dat blijkt niet alleen uit de preventieve activiteiten, maar juist ook uit de thema's uit de incidenten en de gesprekken met vertrouwenspersonen.

(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag

Bepaalde thema's binnen integriteit hebben continu aandacht nodig, maar in de komende tijd nog meer, bijvoorbeeld vanwege de actualiteit. Het gaat dan over grensoverschrijdend gedrag, waar seksueel grensoverschrijdend gedrag een onderdeel van is. Hiermee hangt samen hoe om te gaan met machtsverhoudingen en hiërarchie.

Incidenten

Een aantal diensten en onderdelen is oververtegenwoordigd in de cijfers. Dat betekent niet per definitie dat daar iets structureel mis is. Veel incidenten kan betekenen dat de meldingsbereidheid hoog is. Daarnaast hangt het soms ook af van de definitie of iets wordt gezien als een integriteitsincident. Er kan bijvoorbeeld overlap zijn met een (informatie)beveiligingsincident. Desondanks is het belangrijk niet elk incident als integriteitsschending te bestempelen. In een professionele organisatie is het maken van fouten óók een onderdeel van ambtelijk vakmanschap.

Incidenten werden in 2021 vaak zonder onderzoek afgedaan omdat het vaak al genoeg was om een corrigerend gesprek met de leidinggevende te voeren of het geven van informatie. De aanpak van incidenten zijn niet per definitie gericht op disciplinaire afdoeningen of het doen van onderzoek. Onze aanpak is eerder gericht op het beperken van schade en het stimuleren van integer gedrag.

Niet alles is een schending. In elke organisatie worden fouten gemaakt. Om dat onderscheid duidelijker te maken is binnen de integriteitsprofessionals gewerkt aan een betere definiëring. Zelfs als iets dan een schending is, is een onderzoek niet altijd de oplossing. Een corrigerend gesprek met de leidinggevende, beter informeren of helpen het wél goed te doen is soms effectiever. Onze aanpak van integriteit is niet gericht op het doen van onderzoek of het opleggen van straffen, maar op het beperken van schade én het stimuleren van gewenst gedrag. Dit alles verklaart het relatief hoge aantal schendingen in 2021 waarbij geen onderzoek is gedaan.

Ook het aantal meldingen door 'klokkenluiders' is laag. Dit heeft enerzijds te maken met een definitiekwestie, maar ook met het stigma dat aan de term hangt. Een klokkenluider maakt een constatering openbaar waardoor de organisatie zich kan verbeteren. Dat signaal moet verwelkomt worden. De nieuwe regels uit de EU klokkenluidersrichtlijn geven meer bescherming aan klokkenluiders, maar ook een kans om medewerkers uit te nodigen van zich te laten horen.

Vertrouwenspersonen en klachtencommissie ongewenste omgangsvormen

Nog maar weinig ambtenaren maken formeel werk van door hen ervaren ongewenste omgangsvormen. De klachtencommissie is nagenoeg ongebruikt, terwijl zowel integriteitscoördinatoren als vertrouwenspersonen wel gesprekken hebben over dit thema. Dat kan betekenen dat de drempel te hoog is, de commissie onbekend is of men zich niet veilig genoeg voelt om te melden. Alle drie de dimensies verdienen aandacht.

Het is opvallend dat de gesprekken met de vertrouwenspersonen 23% zijn toegenomen in 2021 ten opzichte van 2020. De reden hiervan kan zijn dat 2020 een jaar was met heel weinig gesprekken. Collega's wisten de vertrouwenspersonen in het begin van de coronapandemie lastig te vinden. Dat is in de loop van de pandemie verbeterd. Een andere reden kan zijn dat, door de vele aandacht aan grensoverschrijdend gedrag, medewerkers hierover wilde spreken met een vertrouwenspersoon

60% van deze gesprekken gingen over arbeidsverhoudingen. Dit is een terugkerend thema wat ook vorig jaar centraal stond in de werkzaamheden én de aanbevelingen van de vertrouwenspersonen.

Nevenwerkzaamheden

Procentueel zijn de nevenwerkzaamheden in 2021 amper toegenomen ten opzichte van 2020. 5,3% in 2020 tegenover 5,7% in 2021. Wel is dit een aanzienlijk verschil met de wereld buiten de Rijksoverheid, waar gemiddeld 9% van de Nederlanders banencombineerder is (SER Maart 2018, Verkenning 18/02: De vele kanten van banen combineren). Dit is opvallend. Mede gelet op de aard van het ministerie van EZK en LNV verwachten wij dat het beeld bij onze organisatie hetzelfde is en er wellicht sprake is van ondervertegenwoordiging bij het aantal geregistreerde nevenwerkzaamheden.

Het aantal gemelde nevenwerkzaamheden zegt niks over het mogelijke risico op belangenverstremgeling. Medewerkers die hun nevenwerkzaamheden melden, doen dit in combinatie met een gesprek met hun leidinggevende. Zo wordt het risico op belangenverstremgeling met de stijging van het aantal gemelde nevenwerkzaamheden niet groter, maar juist kleiner. Nevenwerkzaamheden hebben daarnaast ook positieve effecten. Denk aan een verbeterde werk-privébalans, leerervaringen buiten de ambtelijke functie en een groter netwerk.

Actieplan

In 2022 wordt gewerkt aan de verdere professionalisering van de integriteitsinfrastructuur binnen EZK/LNV. Dat gebeurt onder andere door in Q1 de Wet bescherming klokkenluiders binnen de organisatie te implementeren. De Wet bescherming klokkenluider wordt ook in het personeelsreglement geïmplementeerd. Een verbetering van het interne proces rond integriteitsignalen, nauwgezetere registratie van incidenten, maar ook deskundigheidsbevordering van de integriteitsprofessionals met opleiding en intervisie zijn een aantal van de voorgenomen activiteiten in Q1.

Voorlichting en training

Omdat integriteit een vak is waar collega's zich in kunnen bekwamen, wordt in geheel 2022 gewerkt aan het ontwikkelen van een e-learning. In die e-learning krijgen collega's de basis van de normen en waarden rond integriteit binnen onze organisatie mee. In de eerste fase voor leidinggevenden, als primaire vraagbaak, maar daarna voor alle medewerkers. Zo wordt ook de informatievoorziening verbeterd. Dat wordt ook gedaan doordat verder wordt gewerkt aan het aanbieden van laagdrempelige maar complete en actuele informatie op Rijksportaal, in samenwerking met BZK en P-Direkt en gereed in Q2. Dat scherp van kennis en vaardigheden staat ook centraal in diverse workshops die worden ontwikkeld. In elk geval rond onafhankelijk onderzoek en wetenschappelijke integriteit, maar ook rond tegenspraak en dilemma's. Daarnaast worden in samenwerking met UBR workshops sociale veiligheid aangeboden.

Zelfscan integriteit

Om te bepalen hoe ver het volwassenheidsniveau van de diverse onderdelen is, worden de uitslagen van een onderzoek uit 2021 over de meetbaarheid van integriteit omgezet in een zelfscan. Integriteit is geen losstaand vak. De samenwerking met Gezondheidsmanagement, maar ook diversiteit en inclusie is vanzelfsprekend. Deze samenwerking wordt steeds meer opgezocht.

Onderzoek naar sociale veiligheid

Sociale veiligheid is de basis van een integere werkomgeving. Maar wat moet de organisatie doen om sociaal veilig te zijn? Een afstudeeropdracht in 2022 probeert die vraag te beantwoorden.

Interdepartementaal

Interdepartementaal wordt, vanuit het belang van LNV en EZK, de focus gelegd op verbeteringen in de procedure van de klachtencommissie en de lancering van de nieuwe Gedragscode Integriteit Rijk en de bijbehorende app. Daarnaast heeft de verdere professionalisering van vertrouwenspersonen hier prioriteit, in de vorm van het rijksbrede kader.

Werken met collega's in opleiding

Collega's in opleiding (stagiairs en leerwerkstudenten) zijn welkom binnen EZK en LNV, ook in het werkveld integriteit. Zij zorgen voor een dynamische en frisse werksfeer. Hebben een andere kijk op zaken en vragen van nieuwe ogen helpen de organisatie vooruit! Vooral op het kerndepartement zullen er meer structurele plekken komen voor collega's in opleiding.

De rol van de integriteitsprofessional

Per organisatie verschilt de capaciteit voor de integriteitscoördinatoren. In enkele organisaties is de integriteitscoördinator een rol waar het bij andere organisaties een functie is. Hierdoor heeft niet elke integriteitscoördinator genoeg tijd om de deze rol goed te vervullen. In de toekomst zullen we hier meer aandacht aan besteden.

Integriteitscoördinatoren bij de diensten en onderdelen bevinden zich vaak in een lastige positie. Ze adviseren de top over gevoelige kwesties en zijn juist aangenomen om soms ook tegen de wind in te varen. Dat betekent dat een advies soms strijdig kan zijn met het belang van degene die dat advies krijgt. EZK en LNV besteden al veel aandacht aan de veiligheid van integriteitscoördinatoren. In de komende periode bekijken we of een vorm van rechtsbescherming, zoals vertrouwenspersonen en de beveiligingsautoriteit die wel hebben, ook voor deze groep professionals nodig is.

Professionalisering staat hoog in het vaandel voor de integriteitscoördinatoren. Om dit te waarborgen nemen zij deel aan intervisiebijeenkomsten, een manier om door samen te werken te leren van ervaringen en casuïstiek. Dat wordt ook in de komende periode voortgezet, naast een programma dat werkt aan professionalisering zoals opleidingen en een jaarlijkse impulsdag voor alle integriteitsprofessionals.

(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag

De actuele gebeurtenissen rond seksueel grensoverschrijdend gedrag gaan ook niet aan ons voorbij. Om die reden worden in 2022 een aantal specifieke activiteiten ondernomen die collega's ondersteunen bij dit thema.

Workshop 'Dit is de grens'

De workshop is gericht op seksueel grensoverschrijdend gedrag. In de workshop zullen medewerkers door middel van regietheater oefenen met het aangeven van hun eigen grens van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het is de bedoeling dat de workshop midden 2022 plaats gaat vinden en meerdere malen gegeven wordt. Werknemers kunnen zich vrijblijvend opgeven.

Bystandercursus

De bystandercursus is gericht op het bestrijden van antisociaal gedrag op de werkvloer. (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag, pesten, beledigen en andere vormen van onbetamelijk gedrag dragen bij aan het verzieken van een veiligheidscultuur. Deze interactieve training helpt bij het overwinnen van angst en verlamming in moeilijke situaties. Je maakt kennis met verschillende vormen van interveniëren om in de toekomst weloverwogen beslissingen te kunnen nemen in moeilijke situaties.

Dilemmaspel

Het bestaande dilemma spel is verouderd en alleen fysiek te spelen. Er zijn nieuwe dilemma's ontwikkeld die aansluiten op de actualiteit. Ook is het spel digitaal geworden waardoor het zowel online als fysiek te spelen is. Er is al meerdere malen geoefend tijdens vergaderingen, zowel fysiek als online. Hier zijn positieve reacties uit gekomen. Het spel zal verder ontwikkeld worden en beschikbaar gesteld worden voor de medewerkers van het kerndepartement, maar later ook voor de diensten en onderdelen van de departementen.

Doorverwijskaart sociale voorzieningen

Gezonde medewerkers in een sociaal veilige omgeving zijn heel belangrijk voor de organisatie. Om hier voor te zorgen zijn er veel loketten binnen het departement waar je terecht kunt. Veel medewerkers zijn zich niet bewust van deze loketten en komen als eerste bij een vertrouwenspersoon, bedrijfsmaatschappelijk werker of integriteitscoördinator. Ook voor die professionals is soms onduidelijk waar zij de hulpvrager naartoe kunnen doorverwijzen.

Hiervoor wordt een doorverwijs kaart gemaakt. Het wordt voor professionals hierdoor makkelijker om een hulpvrager door te sturen naar het juiste loket. De doorverwijs kaart is in eerste instantie bedoeld voor professionals maar zal ook zodanig zijn dat het voor een leidinggevende of medewerker bruikbaar is.

Bijlagen

Overzicht incidenten

Categorie	Betreft	Omschrijving	Toelichting afronding
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	per ongeluk openbaar maken van medewerkers en werkgebied op intranet	procesmatig opgelost
d. Ongepaste communicatie	d.) Ongepaste meningsuiting	Medewerker is voornemens op LinkedIn een kritisch artikel te plaatsen met relatie tot het eigen werk en waar vermoedelijk vertrouwelijke informatie wordt geopenbaard.	Advies gegeven. Medewerker heeft het artikel aangepast waarbij de vertrouwelijke informatie niet is geopenbaard.
i. Misdragingen in privé sfeer	i.) Ongewenste omgangsvormen	aangifte tegen medewerker vanwege ongewenste omgangsvormen buiten werk	zaak loopt nog, in afwachting van standpunt OM
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	versturen email naar verkeerde bedrijven, gevoelige informatie	medewerker kwam zelf met melding, advies gegeven om tijdsvertraging op email te zetten om nog te kunnen intrekken
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	bedrijfsnaam genoemd in internetbericht, gevoelige informatie	intern bespreking met betrokkenen om dit in vervolg te voorkomen
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	meesturen van bestand met bedrijfsgevoelige info naar meerdere bedrijven	melding Autoriteit Persoonsgegevens en advies hoe dit soort zaken te voorkomen
b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	b.) Niet melden nevenactiviteiten	Integriteitsfunctionaris maakt melding van een nevenactiviteit van een bestuurslid, waarbij een medewerker zich afvraagt of deze te combineren is met de ambtelijke functie en of deze gemeld is.	Advies gegeven. Nevenfunctie bleek verenigbaar en is alsnog gemeld.
b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	b.) Afwijken inkoop, inhuur, uitbesteding	Vanuit VWS is het verzoek gekomen persoonsgegevens te vertrekken aan Deloitte t.b.v. het aangekondigde onderzoek naar de inkoop van mondkapjes.	Afspraken over uitwisseling, AVG en onderzoeksprotocol gemaakt
g. Ongewenste omgangsvormen	g.) Verbale en/of non verbale agressie, geweld en pesten	schofferen collega bij balie en weigeren aanmelden	medewerker is aangesproken door leidinggevende
h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	h.) Niet volgen van procedures	doorlaten/meelopen externe medewerker, ondanks signaal baliemedewerker	medewerker is aangesproken door leidinggevende
a. Financiële belangen	a.) Diefstal-verduistering	verdwijning/diefstal camera uit vergaderzaal	dader onbekend, wel intranetbericht geplaatst ivm bewustwording
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Misbruik van informatie	Medewerker wordt door journalist beschuldigd van beïnvloeden onderzoeksresultaten. Leidinggevende vraagt om onderzoek.	Vooronderzoek uitgevoerd met advies aan SG. Geen vermoeden van beïnvloeding.

Categorie	Betreft	Omschrijving	Toelichting afronding
b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	b.) Aannemen gunsten/giften/geschenken	Aanbieder van bedrijfsfitness biedt via een winactie cadeaus aan van meer dan 50 euro	Aanbieder door contactpersoon gevraagd actie te annuleren en voortaan het departement vooraf te informeren.
d. Ongepaste communicatie	d.) Ongepaste meningsuiting	Medewerker geeft op social media af op aspecten van het coronabeleid. Betrokkene werkt bij een onderdeel dat daar zelf (deels) uitvoering aangeeft	Gesprek tussen algemeen directeur en medewerker.
b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	b.) Misbruik bedrijfsidentiteit	Gebruikt bedrijfsemail en zijn functie om zijn ex vrouw te bedreigen	Klaagster overlegt geen bewijsmateriaal.
b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	c.) Lekken van informatie (opzet)	vermeend lekken van inspectie informatie aan derden, niet aangetoond	geen bewijs gevonden
e. Misbruik bevoegdheden	c.) Overig	medewerker heeft gesprek met ondernemer opgenomen om te kunnen naluisteren, ondernemer heeft hier geen weet van	medewerker is hierop aangesproken en aantekening in P-dossier
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Onzorgvuldig gebruik informatiedragers	externe medewerker heeft nevenwerkzaamheden niet gemeld en mogelijk een derde toegang tot informatie gegeven	deels aangetoond, externe medewerker wordt niet meer ingehuurd, leverancier is aangesproken
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Onzorgvuldig gebruik informatiedragers	externe medewerker heeft nevenwerkzaamheden niet gemeld en mogelijk een derde toegang tot informatie gegeven	deels aangetoond, externe medewerker wordt niet meer ingehuurd, leverancier is aangesproken
h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	h.) Niet volgen van procedures	onaangemeld toegang verschaft aan externe technische medewerker	medewerker is toegesproken
b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	i.) Ongewenste privécontacten	niet transparant zijn over relatie van twee collega's met afhankelijkheidsrelatie in het werk binnen afdeling	medewerkers zijn aangesproken, berisping en vrijwillig vertrek
d. Ongepaste communicatie	d.) Ongepaste meningsuiting	Niet eerder intern besproken kritische uitingen over eigen dienst in gepubliceerd interview	medewerker is toegesproken door leidinggevende en verslag in P-dossier
d. Ongepaste communicatie	d.) Ongepaste externe zakelijke contacten/communicatie	Tijdens een digitale hoorzitting verzuimt een medewerker de aanwezigheid van een collega te vermelden. Burger dient klacht in en meldt integriteitsschending.	Betrokkenen gehoord en documentonderzoek. Handelen is 'onhandig', maar geen schending.
i. Misdragingen in privé sfeer	i.) Andere misdrijven en overtredingen	huiszoeking bij medewerker door politie nav verdenking betrokkenheid partner bij criminele activiteiten in buitenland	na overleg met politie/OM bleek toch geen betrokkenheid van partner
h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	c.) Overig	openbreken interne afgesloten deur, dader onbekend	dader onbekend gebleven
g. Ongewenste omgangsvormen	g.) Overig	Direct ontvangen bij klachtencommissie. Klacht medewerker tegen leidinggevende inzake intimidatie, pesten en uitsluiting	Afhandeling door externe klachtencommissie ongewenste omgangsvormen
g. Ongewenste omgangsvormen	g.) Seksuele intimidatie	Facilitair medewerker zou seksueel getinte opmerkingen en handelingen doen richting collega	Ongewenst gedrag is aangetoond en maatregel is genomen
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (opzet)	negatieve uitlatingen door ex-medewerker d.m.v. artikel in dagblad	geen afdoening omdat het ex-medewerker betrof

Categorie	Betreft	Omschrijving	Toelichting afronding
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	onrechtmatige verstrekking toezichtinformatie aan gemeentelijke instelling	bleek misverstand mbt autorisatie, is nu duidelijk geworden
h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	h.) Niet volgen van procedures	doorrijden zonder betalen na tankbeurt met dienstauto	corrigerend gesprek gehad met betrokkene, reden: vanwege werkomstandigheden per ongeluk doorgereden, excuus aangeboden aan tankstation en alsnog betaald
g. Ongewenste omgangsvormen	g.) Discriminatie	klacht door relatie over discriminatie door gedrag medewerker	klachtenregeling ongegrond, wel leren van klacht door medewerker en organisatie
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	per ongeluk versturen van privegegevens mbt salaris naar verkeerd adres	betrokkene heeft het zelf gemeld en hersteld en slachtoffer ingelicht
i. Misdragingen in privésfeer	i.) Andere misdrijven en overtredingen	melding over mogelijke betrokkenheid medewerker bij criminele activiteiten	uit voorzonderzoek is geen betrokkenheid gebleken
d. Ongepaste communicatie	d.) Ongepaste meningsuiting	extern signaal mbt (vermeende) ongepaste uitingen door eigen medewerker	signaal is ongegrond verklaard na voorzonderzoek
b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	b.) Omkoping (corruptie)	Verdachtmaking van corruptie van medewerker door anonieme melding	corruptie beschuldiging aantoonbaar onterecht
a. Financiële belangen	a.) Fraude	melding van mogelijke fraude met bepaalde uitkeringen in privésfeer	andere overheidsdienst heeft geconcludeerd dat er geen sprake was van fraude
h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	c.) Overig	In slaap gevallen in de trein, waardoor diefstal van laptop mogelijk was	medewerker is aangesproken
d. Ongepaste communicatie	d.) Overig	klacht nav niet opvolgen aanwijzingen van andere rijksdienst tijdens uitvoering werk	onduidelijk in hoeverre afdoening naar betrokkene heeft plaatsgevonden
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	versturen inspectierapport naar verkeerd bedrijf	onduidelijk of er afdoening richting betrokkene heeft plaatsgevonden, wel mitigerende maatregelen in proces ingericht
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	bestand met daarin persoonsgegevens verstuurd naar leverancier	onbekend in hoeverre er afdoening heeft plaats gehad richting betrokkene
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	verlies (inspectie)boekje met vertrouwelijke gegevens	onbekend in hoeverre er afdoening richting betrokkene heeft plaatsgevonden
h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	h.) Slordig omgaan bedrijfsmiddelen	laptop en toebehoren in OV achtergelaten, enkele uren later weer teruggevonden	onduidelijk of er afdoening heeft plaatsgevonden richting betrokkene
a. Financiële belangen	a.) Diefstal-verduistering	Diefstal/verdwijning van 182 telefoons	Onderzoek is uitgevoerd door een extern recherche bureau. Op basis van de uitkomst is aangifte gedaan bij OM / de politie tegen de vooralsnog onbekende dader(s)
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	documenten mbt zienswijze van bedrijf verstuurd naar ander bedrijf	medewerker aangesproken, mitigerende maatregelen in proces genomen
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	onrechtmatig verstrekken adresgegevens medewerkers aan leverancier ivm afleveringsactie thuis	advies gegeven hoe dit in toekomst te voorkomen
g. Ongewenste omgangsvormen	g.) Discriminatie	relatie dient klacht in over discriminatie door medewerker	klacht via klachtenregeling onderzocht en niet gegrond verklaard

Categorie	Betreft	Omschrijving	Toelichting afronding
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	vertrouwelijk P-document in verkeerd P-dossier opgeslagen (geen SAP-nummer gebruikt)	proces geanalyseerd en nieuwe werkwijze afgesproken mbt gebruik SAP-nummer
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	lekken emailadres leveranciers naar andere leveranciers	medewerker is aangesproken en bewustwordingscommunicatie gepleegd
g. Ongewenste omgangsvormen	g.) Overig	Externe relatie meldt ongewenst gedrag medewerker richting externe relatie	Signaal is ongegrond, geen misdraging vastgesteld.
g. Ongewenste omgangsvormen	g.) Seksuele intimidatie	Medewerker meldt ongewenst gedrag (aanrakingen en opmerkingen)	Gedrag is deels aangetoond, stevige waarschuwing en vastlegging dossier.
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Ongeoorloofd raadplegen vertrouwelijke registers	personeelsregister met geboortejaren geraadpleegd en medewerkers van bepaalde geboortejaren gemaild om hen te attenderen op vaccinatiemogelijkheden	leidinggevende/melder heeft medewerker aangesproken + waarschuwingsbrief en excuusmail verstuurd
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Ongeoorloofd raadplegen vertrouwelijke registers	film met 'NVWA verhaal' gepubliceerd op social media met in aftiteling namen van medewerker	film is verwijderd, onbekend of betrokkene(n) is/zijn aangesproken
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	lekken emailadressen in mailing sollicitatieprocedure, emailadressen voor alle geadresseerden inzichtelijk	medewerker is aangesproken, excuusmail aan geadresseerden
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	adressenbestand NVWA medewerkers naar leverancier verzonden ivm paasattentie, geen verwerkersovereenkomst	onbekend of en zo ja welke afdoening heeft plaatsgevonden
d. Ongepaste communicatie	d.) Ongepaste meningsuiting	Burger klaagt op social media over medewerker die zich niet houdt aan coronamaatregelen	Leidinggevende heeft medewerker geïnformeerd en gevraagd alert te zijn op uitingen, geen noodzaak tot verder onderzoek
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	informatie mbt inspecties bij enkele bedrijven meegestuurd in correspondentie over inspectie bij ander bedrijf	onbekend of en zo ja welke afdoening heeft plaatsgevonden
h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	h.) Niet volgen van procedures	niet inleveren bedrijfsmiddelen door twee ingehuurde medewerker	na lang aandringen en samenwerking met bedrijf via wie de twee medewerkers zijn ingehuurd, zijn uiteindelijk alle spullen ingeleverd
h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	h.) Niet volgen van procedures	combinatie van onzorgvuldig omgaan met informatie en niet plichtgetrouw afhandelen inspecties	betrof een gedetacheerde medewerker van andere rijksdienst, detachering beëindigd en P-dossier verder afgehandeld door andere dienst
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	documenten met persoonsgegevens verstuurd naar bedrijf dat onder toezicht staat	onbekend of en zo ja welke afdoening er heeft plaatsgevonden
d. Ongepaste communicatie	d.) Ongepaste meningsuiting	Medewerker zou op social media ongepaste uitlatingen doen die het functioneren van de rijksdienst kunnen schaden	Corrigerend gesprek tussen leidinggevende en medewerker met verwijzing naar de gedragscode
i. Misdragingen in privé sfeer	i.) Andere misdrijven en overtredingen	VOG niet verlengd door min. J&V doordat medewerker is veroordeeld vanwege misdragingen in privésfeer	medewerker wordt begeleidt naar werk extern
b. Misbruik positie en belangenverstengeling	b.) Afwijken inkoop, inhuur, uitbesteding	Extern ingehuurd personeelslid heeft ongeoorloofde bemoeienis met inhuur van een derde.	Gesprek met betrokkene en diens leidinggevende geweest. Erkent bemoeienis, heeft te goeder trouw gehandeld.

Categorie	Betreft	Omschrijving	Toelichting afronding
b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	b.) Verrichten nevenactiviteiten	HRM medewerker vraagt of medewerker zich op eigen verzoek kan laten inhuren voor deel van de ambtelijke taak	Negatief geadviseerd en per mail achtergrond uit gedragscode gestuurd.
g. Ongewenste omgangsvormen	g.) Seksuele intimidatie	grensoverschrijdend gedrag jegens een externe medewerker	er werd ontzegging toegang tot werkplek geëist door leidinggevende van slachtoffer, voorstel voor bemiddeling is afgeslagen
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	vertrouwelijke stukken verstuurd naar extern nav WOB-verzoek	onbekend of en zo ja welke afdoening heeft plaatsgevonden
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	vertrouwelijke gegevens opgestuurd naar extern bedrijf nav WOB-verzoek	onbekend of en zo ja, welke afdoening heeft plaatsgevonden
b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	b.) Afwijken inkoop, inhuur, uitbesteding	structureel meerjarige inkoop van een duur trainingsprogramma (18.000+ per persoon) bij dezelfde uitvoerder (met betrokkenheid interne gastdocenten)	Vermoeden bleek niet te kloppen.
e. Misbruik bevoegdheden	e.) Overig	raadplegen register met vertrouwelijke gegevens voor privédoeleinden	juridisch traject loopt nog
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (opzet)	camerabeelden van een inval waren te zien op website van een belangengroepering	omdat beelden afkomstig waren van taskforce met andere rijksdienst, is deze zaak bij hen in behandeling
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	meesturen van documenten nav WOB-verzoek, documenten hadden geen betrekking op de zaak/ betrokkene	onbekend of en zo ja, welke afdoening is heeft plaatsgevonden
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	schriftelijke waarschuwing verstuurd naar verkeerde externe persoon	onbekend of en zo welke, afdoening heeft plaatsgevonden
h. Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	a.) Diefstal-verduistering	opzettelijk en onnodig besmeuren van een bureau met koffie, hele bureau was besmeurd met koffievlekken, duidelijk geen kwestie van 'per ongeluk'	dader is onbekend gebleven, geen directe verwijzing naar een persoon
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (opzet)	ongoorloofd opnemen en delen van een presentatie mbt interne analyse over het functioneren van een domein en deze bandopname delen met kamerleden	er is geadviseerd intern onderzoek in te stellen, dit advies is niet overgenomen
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	Datalek aangetekend stuk verkeerd geadresseerd en bezorgd	maatregelen in proces geadviseerd
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	Datalek door verkeerd verstuurd arbeidsovereenkomst van medewerker	veroorzaakt door foutiever verwerking gegevens in P-direkt
b. Misbruik positie en belangenverstrengeling	b.) Misbruik bedrijfsidentiteit	NL gemeente meldt dat een medewerker zich aan een integriteitsschending zou schuldig maken.	Betreft geen integriteitsschending, maar een privéaangelegenheid.
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	Documenten naar verkeerd e-mailadres verstuurd, extern	bestanden ingetrokken
a. Financiële belangen	a.) Fraude	structureel onrechtmatig privekilometers als zakelijk registreren en onrechtmatig declareren dag-, lunch- en dinervergoedingen over langere periode	in onderling overleg heeft betrokkene dienstverband op eigen initiatief beëindigd

Categorie	Betreft	Omschrijving	Toelichting afronding
a. Financiële belangen	a.) Fraude	structureel onrechtmatig privekilometers als zakelijk registreren en onrechtmatig declareren dag-, lunch- en dinervergoedingen over langere periode	Dienstverband is beëindigd.
i. Misdragingen in privésfeer	i.) Andere misdrijven en overtredingen	Medewerker wordt verdacht van strafbare feiten en in voorlopige hechtenis genomen. Vertelt daarover niet de waarheid tegen leidinggevende.	Medewerker is veroordeeld voor het aangerekende feit. De beëindiging van het dienstverband volgt uit de aard van het feit.
a. Financiële belangen	a.) Fraude	Melding fraude (vervalsing rekening). Waarschijnlijk door de partner van de betrokkene.	Onderzoek loopt nog
d. Ongepaste communicatie	d.) Ongepaste meningsuiting	Medewerker laat zich, herkenbaar als rijksambtenaar, op social media zeer kritisch uit over kabinetsbeslissingen.	Betrokkene heeft profiel op social media aangepast zodat hij niet als rijksambtenaar herkenbaar is.
b. Misbruik positie en belangenverstremgeling	b.) Verrichten nevenactiviteiten	niet houden aan gemaakte afspraken mbt nevenwerkzaamheden	medewerker is op initiatief van de eigen dienst elders ingezet waarbij geen belangenverstremgeling meer kan optreden
c. Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	c.) Lekken van informatie (verwijtbaar)	beslissing op bezwaar is naar verkeerde persoon gestuurd	
a. Financiële belangen	a.) Overig	ongoorloofd besteden van (per abuis) dubbel ontvangen eindejaarsgeschenk	na corrigerend gesprek heeft medewerker bedrag teruggestort
d. Ongepaste communicatie	g.) Overig	Externe partij dient klacht in over gedragingen medewerker op website	Klacht via klachtenregeling onderzocht en niet gegrond verklaard

Afkortingen

AT	Agentschap Telecom
ACM	Autoriteit Consument & Markt
NVWA	Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit
SODM	Staatstoezicht op de Mijnen
KD	Kerndepartement
NEA	Nederlandse Emissieautoriteit
NCG	Nationaal Coördinator Groningen
IMG	Instituut Mijnbouwschade Groningen
CPB	Centraal Planbureau
PBL	Planbureau voor de Leefomgeving
DICTU	Dienst ICT Uitvoering (DICTU)

EZK en LNV

✉ integriteit@minezk.nl

Mei 2020 | Publicatie-nr.
20401998