



# Publiek jaarverslag integriteit EZK/LNV 2022



*De Grondwetbank, een monument voor de Nederlandse Grondwet aan de Hofplaats van Den Haag. In het marmer is artikel 1 van de Grondwet aangebracht. "Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan". Discriminatie en racisme zijn vormen van niet-integer gedrag. Ze stonden afgelopen jaar centraal in veel van de activiteiten die EZK en LNV ondernamen om te zorgen voor een veilige en integere werkplek.*

# Publiek jaarverslag integriteit 2022

Mei 2023

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	5
<b>2022 in vogelvlucht</b>	6
<b>Integriteit bij EZK en LNV</b>	7
<b>Incidenten</b>	9
Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen	12
<b>Hulpvragen aan vertrouwenspersonen</b>	13
<b>Preventie in 2022</b>	15
Adviesvragen	15
<i>Nevenwerkzaamheden</i>	15
<i>Grensoverschrijdend gedrag</i>	17
<i>Geheimhouding en openbaarmaking &amp; externe contacten en communicatie naar buiten</i>	17
Andere activiteiten in 2022	17
<i>Interne procedure integriteitssignalen</i>	17
<i>E-learning integriteit</i>	17
<i>Doorverwijskaart en overzicht vertrouwenspersonen</i>	17
<i>Financiële belangen</i>	18
<i>Gunsten, giften en geschenken</i>	19
Analyse	19
<i>Incidenten</i>	19
<i>(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag</i>	20
<i>Vertrouwenspersonen en klachtencommissie ongewenste omgangsvormen</i>	20
Actieplan	20
<i>Aandacht voor (on)gewenste omgangsvormen</i>	20
<i>Verbeteren proces nevenwerkzaamheden</i>	21
<i>Vormingsactiviteiten voor leidinggevenden</i>	21
<i>Interne procedure integriteitssignalen</i>	21
<i>Integriteitscommissie</i>	21
<b>Bijlagen</b>	22
Overzicht incidenten	22
Afkortingen	26

# Voorwoord

In 2018 heeft de Interdepartementale commissie bedrijfsvoering Rijk (ICBR) besloten met ingang van 2020 meer openheid te geven over integriteitsincidenten. Zo werkt de overheid aan betrokkenheid van haar belangrijkste stakeholder: Nederland. 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. Zij werken voor Nederland. Dat moet zorgvuldig, betrouwbaar, transparant en uitlegbaar zijn. En het moet passen binnen de geldende formele en informele kaders; dat is integriteit!

Integriteit heeft onder andere 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, het voorkomen van belangenverstremeling en over hoe collega's op een goede 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 2022 met integriteit zijn omgegaan binnen onze ministeries. Onze ministeries bestaan uit het kerndepartement, samen met de diensten en onderdelen.

Daarnaast beschrijven we in deze rapportage de meldingen en geconstateerde incidenten in 2022. We geven de cijfers weer en lichten de incidenten toe met een korte geanonimiseerde tekst. Daardoor ziet u waar integriteitsincidenten over gingen. Maar integriteit en sociale veiligheid zijn niet alleen in cijfers uit te drukken. Het is mensenwerk en gaat ook over cultuur en preventie. Dat beschrijven wij ook in dit verslag.

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

# 2022 in vogelvlucht

Hoe ga je met elkaar om? Dat is de vraag die het afgelopen jaar centraal stond. Als je bij EZK en LNV werkt, heb je recht op een sociaal veilige omgeving. Een plek waar je jezelf kunt zijn, van je mag laten horen en samen kunt werken. Discriminatie, racisme, pesten, seksuele intimidatie of andere vormen van grensoverschrijdend gedrag horen daar niet in thuis.

Toch zijn incidenten zoals die bij het ministerie van Buitenlandse Zaken, The Voice, de Turnbond, DWDD en de NPO plaatsvonden geen ver-van-ons-bed-show. De vertrouwenspersonen laten in hun rapportage zien dat het ook bij ons gebeurt. Daarom heeft sociale veiligheid de nadruk gehad in onze activiteiten. Met dialoogsessies, bystandertrainingen, meer promotie voor vertrouwenspersonen, maar ook met indringende gesprekken binnen de ambtelijke top proberen we onze werkplek fijn en veilig te maken.

Maar zelfs dan kan het misgaan. Als medewerker moet je dan kunnen rekenen op een betrouwbaar en professioneel vangnet. Onze organisatie is groot en daarom maakten we met een lokettenkaart inzichtelijk waar collega's kunnen aankloppen met specifieke dilemma's of problemen. Ook hebben we gewerkt aan een meer onafhankelijke positionering van de integriteitsprofessionals bij het kerndepartement, vlakbij de ambtelijke top. Later dit jaar is er voor medewerkers een onafhankelijke externe integriteitscommissie beschikbaar, als onderdeel van de CAO afspraken binnen het Rijk.

Wij hebben niet de illusie dat wij alles 'weten' en met dit jaarverslag alles in kaart hebben kunnen brengen. Niet elke medewerker meldt zich of gaat een gesprek aan met een vertrouwenspersoon of andere integriteitsprofessional. Onze insteek is en blijft daarom om niet-integer gedrag en gerelateerde incidenten te voorkomen.

Integriteit, sociale veiligheid en de manier waarop je met elkaar omgaat moeten geen 'specials' zijn. Ze moeten onlosmakelijk met het werk verbonden zijn. Ook daar is het afgelopen jaar hard aan gewerkt. Meer daarover en over al het andere wat 2022 bracht leest u verderop in dit jaarverslag.

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

Marjolein Voslamber  
Waarnemend plaatsvervangend 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 je kunt er wel hulp bij gebruiken om het in het werk te dóén. Integriteit is niet één ding. Het verandert mee met het werk, de tijd, de organisatie en samenleving en is daarom geen hokje om eens per jaar af te vinken.

Aan integriteit moet je blijven werken door met elkaar in gesprek te blijven. Dat doen we door voorlichting, door te oefenen of door te handhaven als dat nodig is.



Vertrouwen in collega's betekent voor ons dat het niet alleen gaat om repressie. Het gaat ook om het mogelijk maken van gewenst gedrag. Dat kan alleen als preventie en repressie met elkaar in verbinding staan. 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 belangrijke rol. De integriteitscoördinator is verantwoordelijk voor de activiteiten die integer gedrag stimuleren.

Een aantal onderdelen, waar financiële belangen kunnen leiden tot een verhoogd risico op belangenverstrengeling, hebben een coördinator financiële integriteit in de organisatie.

Voor de beide ministeries waaronder de diensten en onderdelen houdt een centrale integriteitscoördinator zich bezig met het beleid en de strategie, waaronder de samenwerking met andere ministeries.

Soms leidt een integriteitstekst tot een persoonsgericht onderzoek. We vinden het belangrijk dat dit dan 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 leidinggevenden. Bijvoorbeeld bij vragen over nevenwerkzaamheden of financiële belangen. Integriteitscoördinatoren werken daarin nauw samen met de HR-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 kader voor vertrouwenspersonen tot en met de connectie met sociale veiligheid. Ook wordt hier de nieuwe rijksbrede klachtencommissie ongewenste omgangsvormen vormgegeven. En geven we invulling aan de CAO-afspraken over de personeelsraadgever en integriteitscommissie.

In het vakberaad integriteit komen alle integriteitsprofessionals van EZK en LNV samen. 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 leren we van elkaar.



# Incidenten

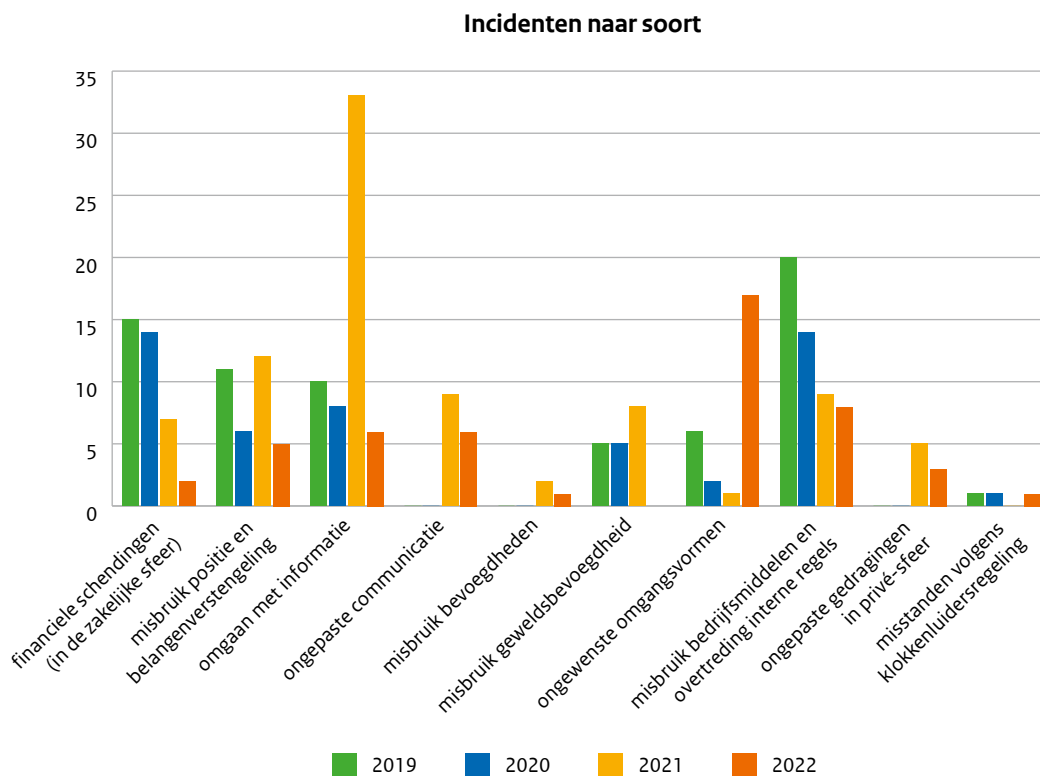
Niet alles is 'integriteit'. Door terughoudend te zijn alles een incident te noemen, ontstaat er ruimte voor een gesprek. Maar als een norm wordt overschreden treden we op. Er wordt onderscheid gemaakt tussen drie soorten integriteitsincidenten.

De eerste categorie bestaat uit onregelmatigheden. Bij onregelmatigheden gaat het om terugkerende fouten in de uitvoering, structuren, processen of procedures binnen de organisatie. Onregelmatigheden kunnen, als ze blijven gebeuren, de integriteit van de organisatie beschadigen.

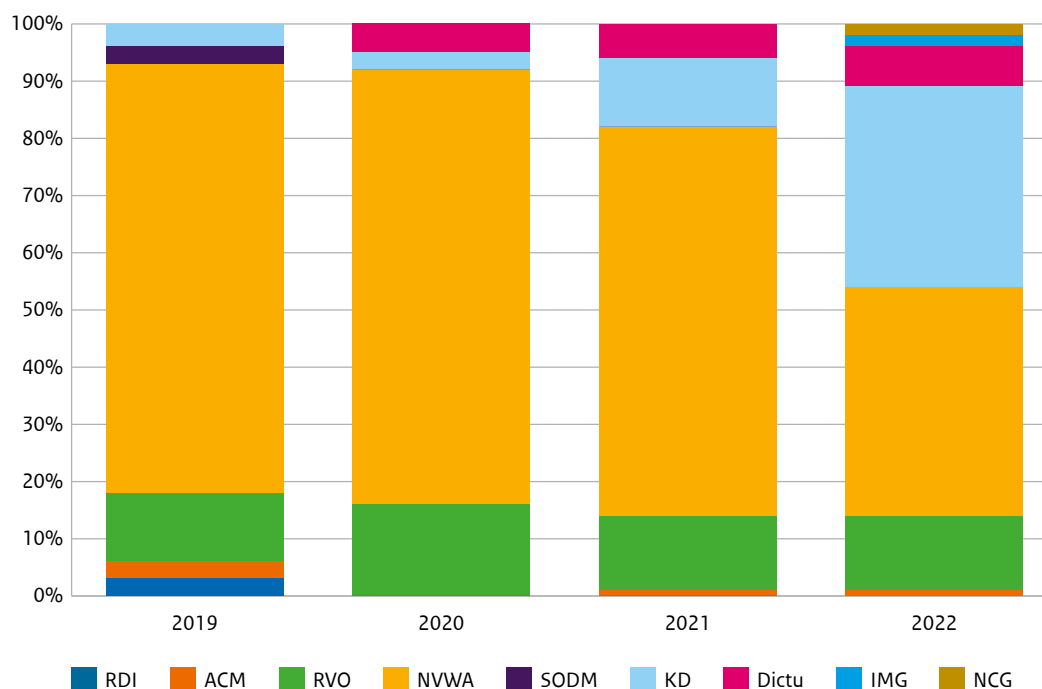
Daarnaast bestaan er in ernst boven onregelmatigheden ook integriteitsschendingen en -misstanden. Integriteitsschendingen zijn incidenten waarbij ambtenaren de normen en waarden van de organisatie schenden en zich niet houden aan de Gedragscode Integriteit Rijk. Het verschil tussen misstanden en integriteitsschendingen is dat bij integriteitsschendingen het maatschappelijk belang (nog) niet gevaar is. Bij misstanden is dat wel zo. In het algemeen spraakgebruik worden melders van misstanden ook wel 'klokkenluiders' genoemd.

De schendingen en -misstanden worden door het jaar heen bijgehouden en gedeeld in het Jaarbericht bedrijfsvoering Rijk. Die cijfers worden verzameld aan de hand van een uniform registratieformulier. We gebruiken dezelfde termen om de cijfers goed te kunnen vergelijken.

In de grafiek hieronder is een onderverdeling gemaakt van incidenten naar soort.

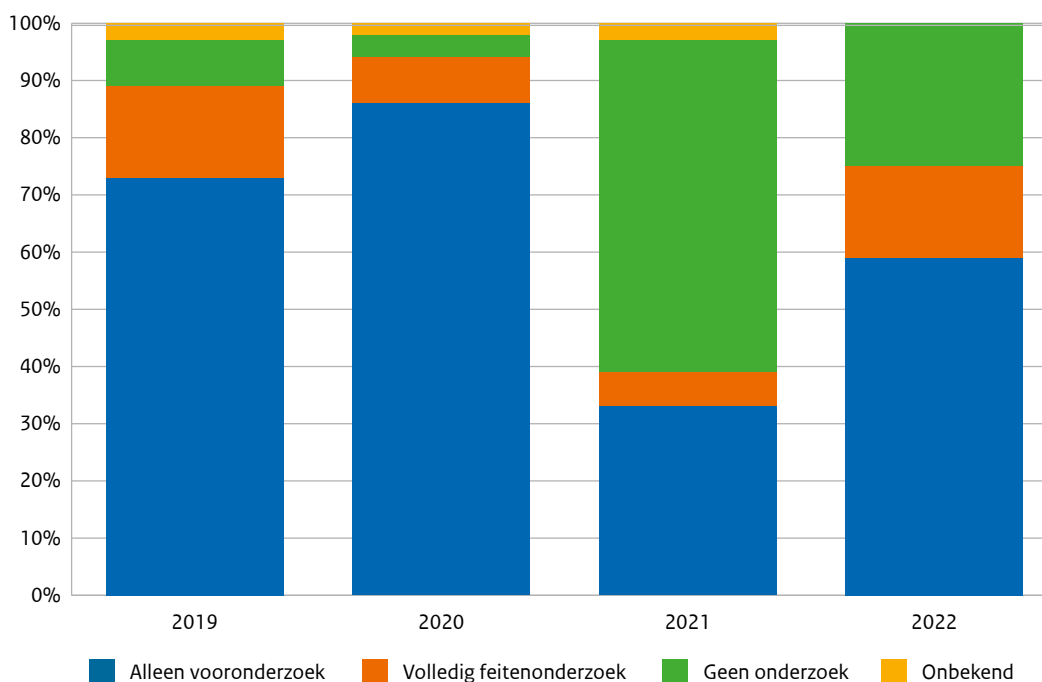


### Herkomst incidenten



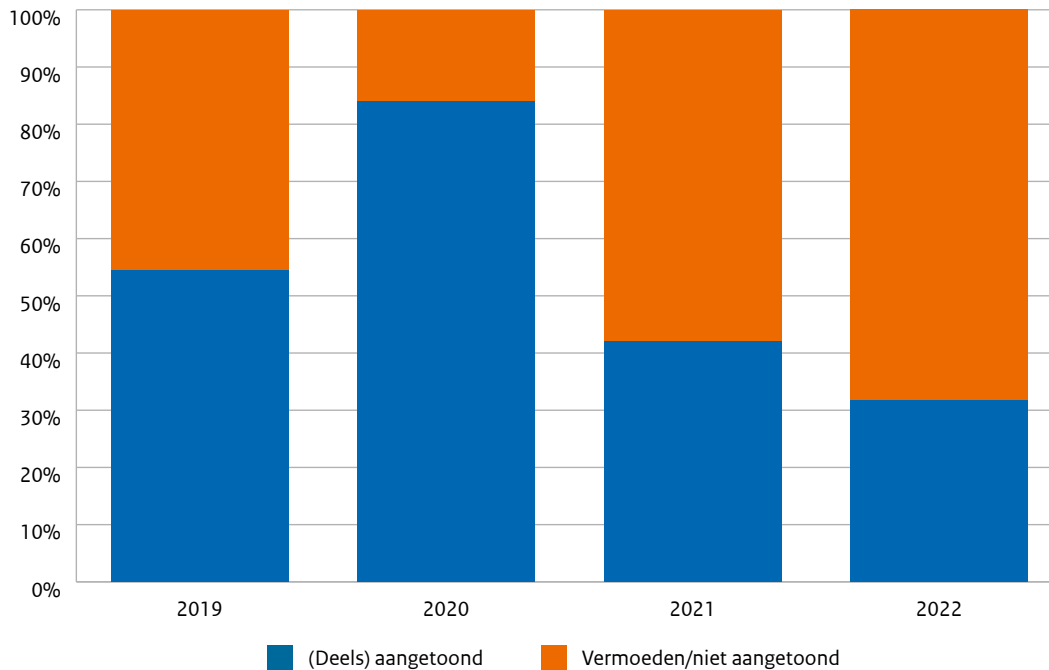
Hierboven ziet u wat percentueel de herkomst van incidenten is. Dat betekent waar het incident (vermoedelijk) heeft plaatsgevonden. Niet elk incident leidt tot een onderzoek. Soms zijn andere middelen geschikter, zoals mediation of voorlichting. Het besluit om wel of geen onderzoek te doen wordt niet genomen door de leidinggevende. Twee onafhankelijke functionarissen (de Beveiligingsautoriteit en de centrale integriteitscoördinator) wegen dit samen met de lokale integriteitsfunctionaris af. Een daadwerkelijk feitenonderzoek wordt pas uitgevoerd als de (plaatsvervangend) secretaris-generaal dit besluit. Een vooronderzoek heeft alleen een oriënterend karakter en kan ook bij de lokale dienst of het onderdeel worden ingezet door de integriteitscoördinator daar. In de grafiek hieronder is te zien in welk aandeel van de incidenten een onderzoek is gedaan.

### Is er onderzoek gedaan



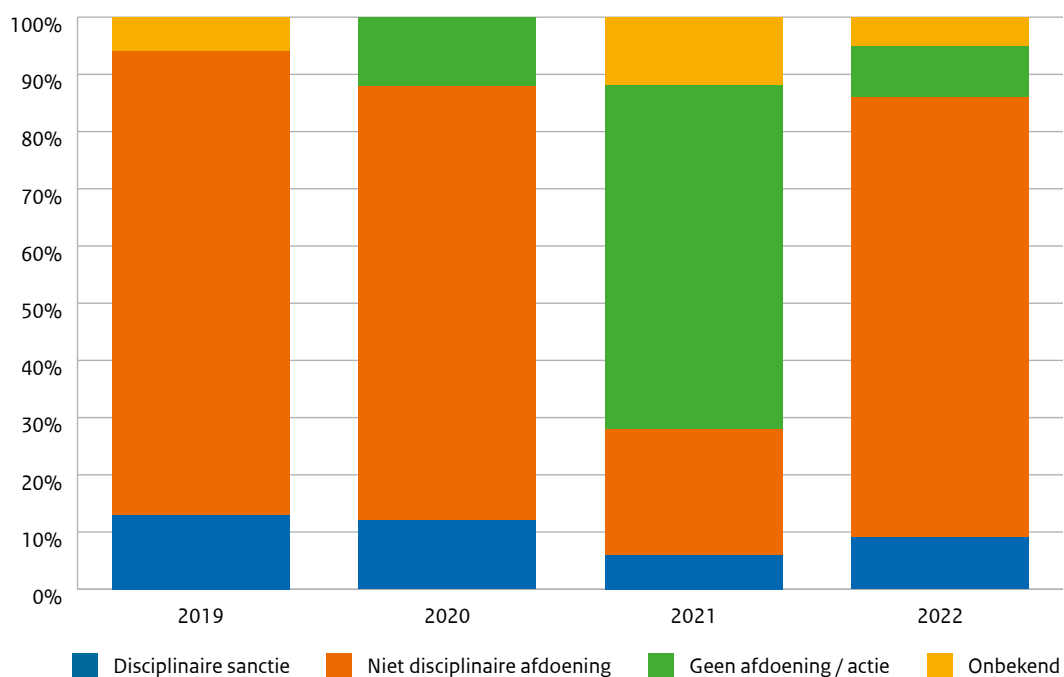
In de grafiek hierna zijn procentueel de (deels) aangetoonde en niet aangetoonde incidenten weergegeven. Dat kan het resultaat zijn van het onderzoek. Of een incident wel of niet is aangetoond zegt niet per se iets over het aanwijzen van een 'betrokkene' (degene die vermoedelijk schuldig is aan het ontstaan van het incident).

### Incident aangetoond of niet



In de grafiek hieronder 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. Niet alle incidenten hebben een (disciplinaire) afdoening. Soms is het incident zonder 'dader'. Daarnaast proberen EZK en LNV hun afdoening proportioneel (passend bij de ernst van het incident) en subsidiair (het laagste middel dat effectief is) te doen. Daarin weegt ook het effect van het incident op een eventueel slachtoffer mee.

### Af ronding na een incident



## 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.

- 2019: 3 klachten
- 2020: 3 klachten
- 2021: 1 klacht
- 2022: 2 klachten

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.

# Hulpvragen aan vertrouwenspersonen

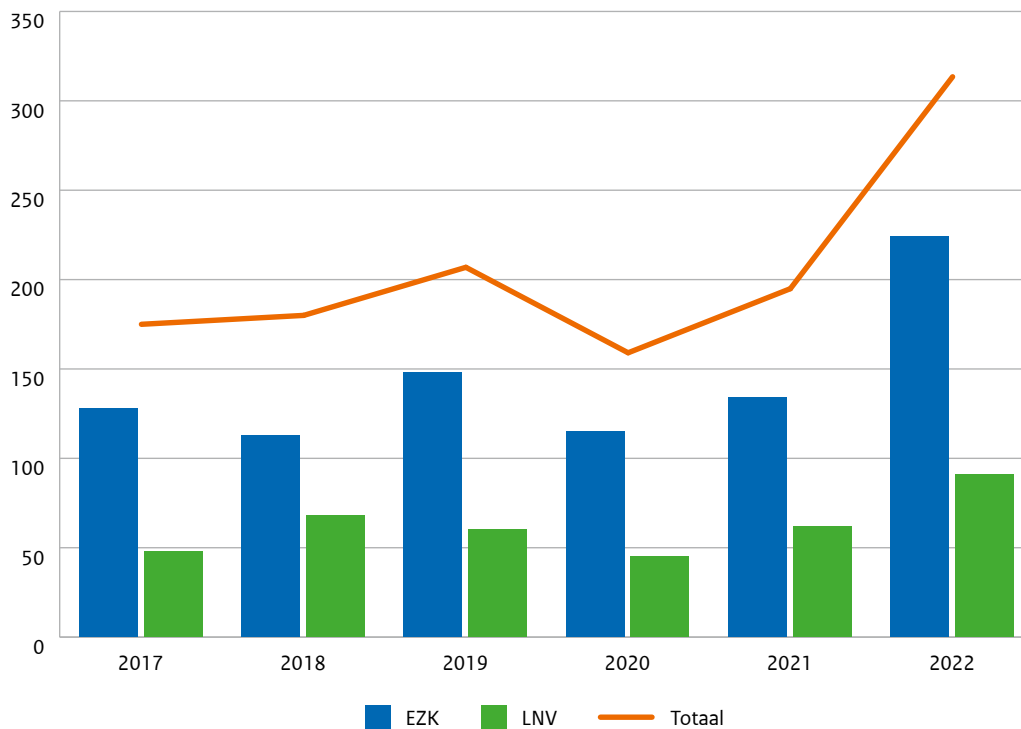
Elk jaar maken vertrouwenspersonen een intern jaarverslag. Hierin wordt de rode draad van de ontvangen hulpvragen weergegeven en worden het aantal en het soort hulpvragen weergegeven.

Een gesprek met een vertrouwenspersoon vindt altijd in vertrouwen plaats en is vrijblijvend. Een gesprek met een vertrouwenspersoon is niet gelijk aan een melding/klacht van een incident. De regierol ligt bij de medewerker. Die bepaalt of er een melding gemaakt wordt. Een medewerker kan bij elke 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.

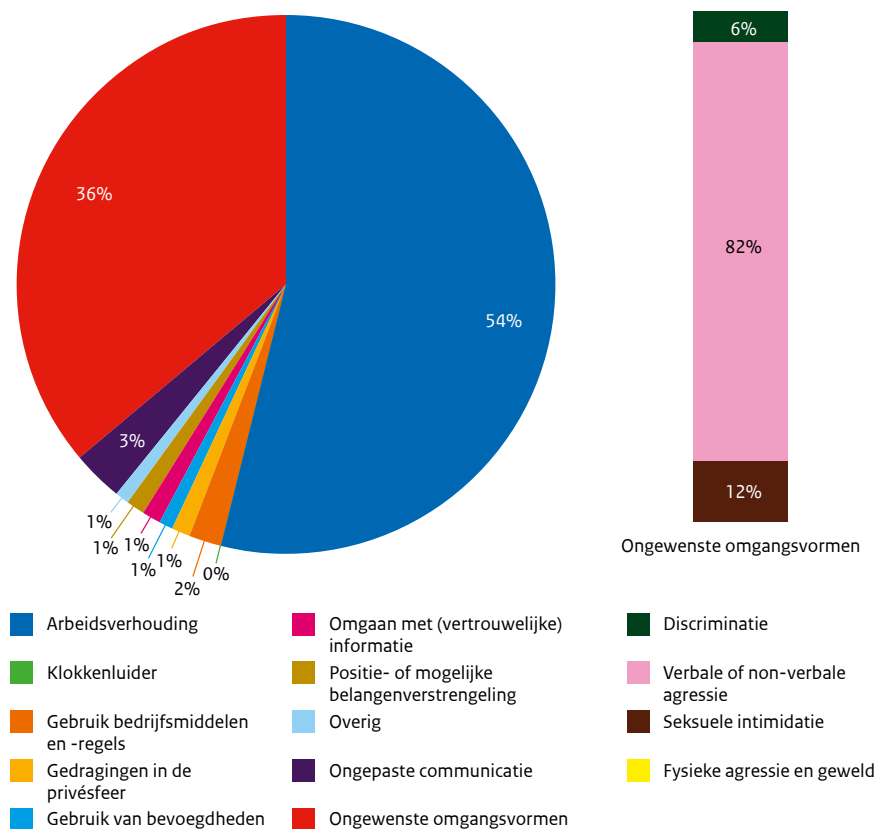
Alle diensten van EZK en LNV hebben één of meerdere vertrouwenspersonen. Eind 2022 waren er 36 vertrouwenspersonen actief voor alle medewerkers binnen EZK en LNV.

In 2022 is het aantal vertrouwenspersonen gegroeid ten opzichte van voorgaand jaar. Dat komt door een uitbreiding op het kerndepartement en doordat de Nationaal Coördinator Groningen nu bij EZK is gevoegd.



In de grafiek hierboven is het aantal gesprekken met de vertrouwenspersonen weergegeven per departement en in de grijze lijn het cumulatief van beide departementen samen.

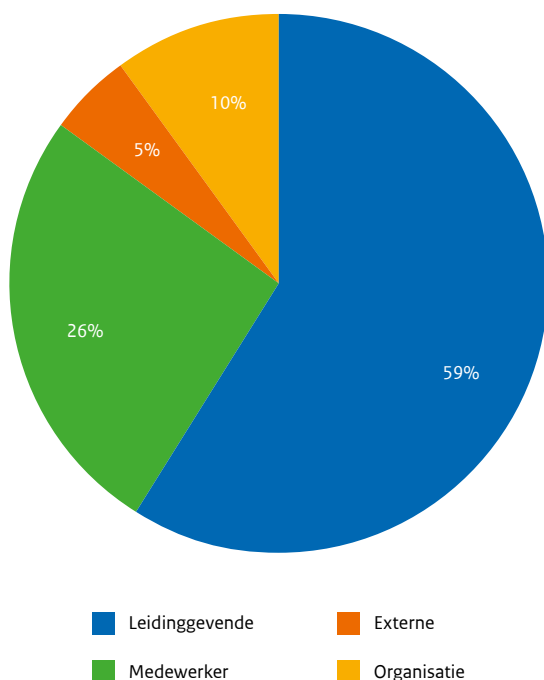
## Verdeling hulpvragen naar onderwerp



In de grafiek hierboven is globaal te zien waar de gesprekken met de vertrouwenspersonen over gingen. Ook hierin is de classificatie van de uniforme registratie integriteitsincidenten gebruikt, al zijn niet alle hulpvragen aan vertrouwenspersonen ook daadwerkelijk incidenten. De categorie 'ongewenste omgangsvormen' is in het licht van de maatschappelijke gebeurtenissen gespecificeerd in de staafdiagram aan de rechterzijde. Daar valt op dat het grootste deel van de hulpvragen over (on)gewenste omgangsvormen gaat over vormen van verbale of non-verbale agressie.

In de grafiek hieronder is te zien over wie de hulpvragen gingen. Dat noemen we gemakshalve de 'beklaagden'. Hierbij is het belangrijk om te weten dat niet over iedereen die in een hulpvraag wordt genoemd ook echt een klacht wordt ingediend.

## Beklaagden in hulpvragen vertrouwenspersonen



# Preventie in 2022

## Adviesvragen

Binnen het kerndepartement worden de adviesvragen geregistreerd. Incidenten en adviesvragen zijn één van de informatiebronnen voor het integriteitsbeleid. De adviesvragen komen grotendeels van leidinggevend en/of HR-adviseurs. Medewerkers benaderen vaker hun eigen leidinggevende voor advies. Hieronder geven we een omschrijving van de top drie adviesvragen aan de integriteitscoördinatoren van het kerndepartement en de centrale integriteitscoördinator.

### **Nevenwerkzaamheden**

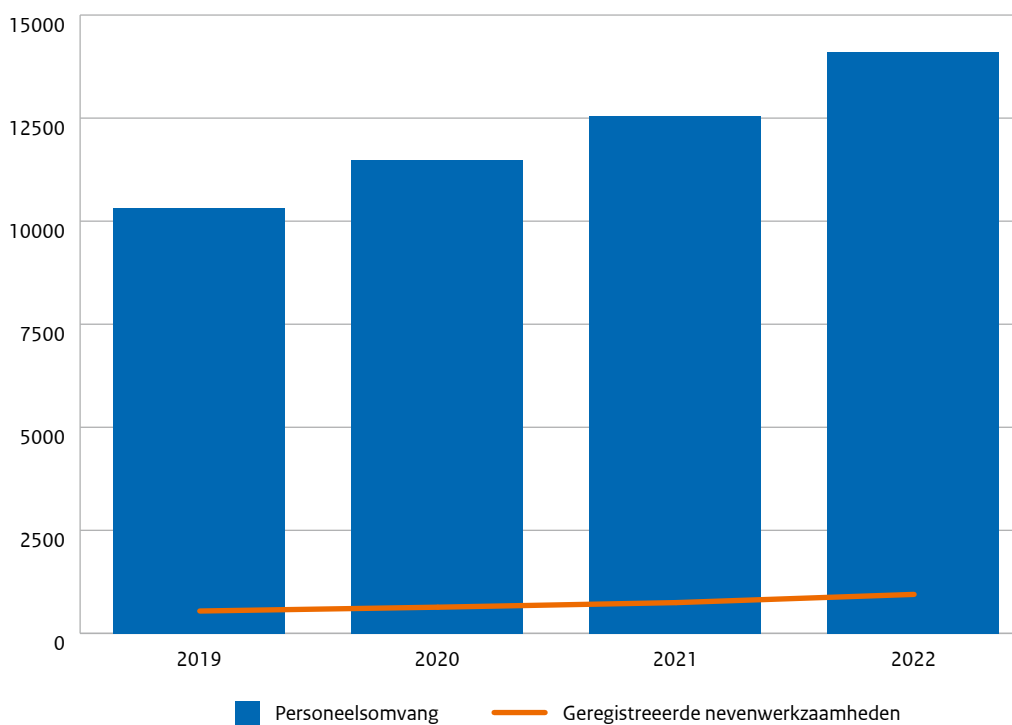
Nevenwerkzaamheden kunnen een persoonlijke meerwaarde opleveren, maar kennen soms ook integriteitsrisico's. Daarom moeten nevenwerkzaamheden worden gemeld en worden ze in de meeste gevallen geregistreerd. Dat is in eerste instantie een inschatting en verantwoordelijkheid van de medewerker. Maar daarna van de leidinggevende en medewerker samen. 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 medewerker, bijvoorbeeld in het bewaken van de werk/privé balans.

Het advies dat we geven over nevenwerkzaamheden 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. Ook is er tweemaal het advies gegeven om van nevenwerkzaamheden af te zien. In de volgende paragraaf gaan we in op de geregistreerde nevenwerkzaamheden binnen onze departementen.

Het aantal geregistreerde nevenwerkzaamheden is niet veel toegenomen; van 5,6 in 2021 naar 5,8% in 2022.

Het aantal gemelde nevenwerkzaamheden zegt niks over het mogelijke risico op belangenverstrengeling. Medewerkers die hun nevenwerkzaamheden melden, doen dit in combinatie met een gesprek met hun leidinggevende. Zo wordt het risico op belangenverstrengeling met de stijging van het aantal gemelde nevenwerkzaamheden niet groter, maar juist kleiner.

Medewerker en leidinggevende kunnen besluiten de nevenwerkzaamheden te registreren in het personeelssysteem P-direkt. Het aantal geregistreerde werkzaamheden door de jaren heen ligt tussen de 5 en 6%. Het is echter mogelijk dat er méér nevenwerkzaamheden zijn. Nevenwerkzaamheden die volstrekt los staan van het werk worden vooralsnog niet geregistreerd. Daarom spreken we in de grafiek en tabel hieronder over 'registraties'.



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

	2020		2021		2022	
	mede-werkers	regi-straties	mede-werkers	regi-straties	mede-werkers	regi-straties
Kerndepartement LNV	605	23	664	45	820	49
Kerndepartement EZK	1.606	78	1.723	91	2.008	102
NVWA	2.744	184	2.827	219	3.130	250
Autoriteit Consument & Markt	588	24	618	23	650	103*
Centraal Planbureau	132	2	136	2	149	7
Staatstoezicht op de Mijnen	113	5	117	11	126	7
Rijksinspectie Digitale Infrastructuur	323	25	335	31	373	32
Dictu Algemeen	869	53	953	61	944	63
Nederlandse Emissieautoriteit	76	5	78	5	91	4
Rijksdienst voor Ondernemend Nederland <sup>1</sup>	4.426	195	5.099	225	5.374	251
Nationaal coördinator Groningen	Nb	Nb	Nb	Nb	437	32

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

\*Bij ACM zijn in deze tabel in 2022 nu ook de geregistreerde nevenwerkzaamheden opgenomen die niet in P-direkt, maar wel bij de integriteitsfunctionaris zijn geregistreerd.

<sup>1</sup> Waaronder het Instituut Mijnbouwschade Groningen



### ***Grensoverschrijdend gedrag***

Waar in 2021 de vragen op dit gebied kwamen van zowel medewerkers als leidinggevendenden, waren het in 2022 vooral leidinggevendenden. De vragen gingen over seksueel grensoverschrijdend gedrag, maar ook over zaken als intimidatie. 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, (bystander) trainingen, workshops, artikelen op Rijksportaal (intranet) en handreikingen voor de manager én medewerker.

### ***Geheimhouding en openbaarmaking & externe contacten en communicatie naar buiten***

Medewerkers en leidinggevendenden 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? Door daar over te adviseren voorkomen we dat er (soms onbedoeld) wordt 'gelekt'. Ook is dit onderwerp van preventie in sessies bij teams waar we het gesprek aangaan over 'lekker' en geheimhouding.

Recent gaat het ook om communicatie over onze beleidsterreinen. Oftewel, als de mening van een medewerker het belang van het functioneren van de overheid raakt. Dat komt voor bij medewerkers die deelnemen aan demonstraties, zeker als daar strafbare feiten worden gepleegd.

Leidinggevendenden vroegen vaak om advies nadat een voorval had plaatsgevonden. Voorafgaand waren er weinig afspraken gemaakt waar 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 in 2022**

### ***Interne procedure integriteitssignalen***

In 2022 hebben we verder gewerkt aan de 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. 2022 stond in het teken van een hecht overleg met de medezeggenschap en vakbonden. Dat overleg heeft geleid tot verbeteringen die nog beter de belangen van medewerkers kunnen waarborgen.

Deze procedure is onder andere een uitwerking van de rijksbrede Baseline interne persoonsgerichte onderzoek. Het document gaat voor alle dienstonderdelen van de twee ministeries gelden en vervangt de bestaande procedures. 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). Als onderdeel van de nieuwe procedure wordt gewerkt aan een verdere professionalisering van onderzoeksvaardigheden, maar ook audits op de manier waarop wij onderzoek doen naar integriteitssignalen.

### ***E-learning integriteit***

Samen met een externe onderwijskundige adviseur is in 2022 een e-learning ontwikkeld over integriteit en het voorkomen en tegengaan van ongewenste omgangsvormen. De e-learning is beschikbaar voor alle medewerkers en wordt uiteindelijk verplicht gesteld. In de e-learning oefenen medewerkers actief met dilemma's. De e-learning wordt onder andere gebruikt als voorbereiding op het afleggen van de eed of belofte.

### ***Doorverwijskaart en overzicht vertrouwenspersonen***

Op initiatief van de vertrouwenspersonen is een overzichtskaart gemaakt met daarin alle sociale voorzieningen binnen het departement. De kaart is laagdrempelig en overzichtelijk en biedt medewerkers meerdere alternatieven, ook buiten het departement. Naast de overzichtskaart is een actueel overzicht van vertrouwenspersonen beschikbaar, waar elke vertrouwenspersoon zichzelf ook in voorstelt.

### 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 de functie gaat invullen moet daarom volledige openheid geven over de eigen financiële belangen. Dat zijn aangewezen functies. Bij ACM zijn alle medewerkers 'aangewezen'. Tot slot zijn er bepaalde effecten waardoor medewerkers bij aangewezen directies of afdelingen helemaal niet in mag worden belegd. Dat heet de 'restricted list'. Onder voorwaarden kan daarvoor ontheffing worden aangevraagd.

Sinds juli 2022 is er een fulltime coördinator financiële integriteit voor EZK en LNV gestart. Deze maakt nu onderdeel uit van het team integriteit. Dit zorgt voor meer samenwerking en herkenbaarheid voor medewerkers. Daarnaast is er meer continuïteit, omdat de integriteitsfunctionarissen elkaar kunnen vervangen. Tot slot worden de rapportages voortaan geïntegreerd en is het publiek jaarverslag integriteit nu ook de enige plek om te rapporteren over financiële belangen.

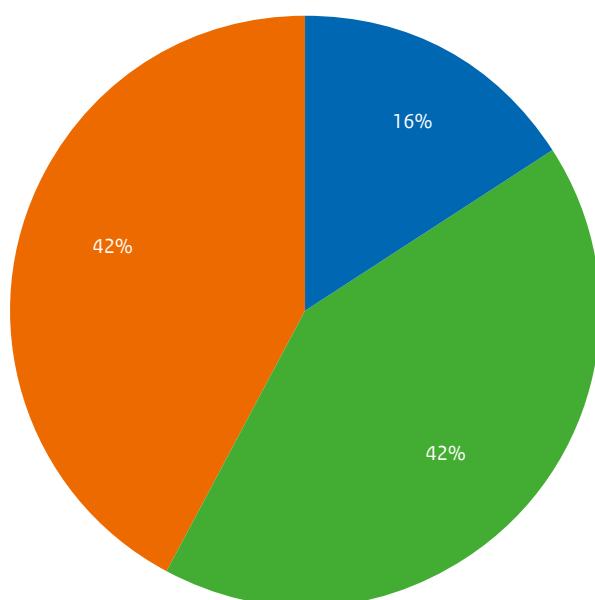
De coördinator financiële integriteit werkt de komende tijd aan een register, voorlichting en een betere communicatie rond financiële belangen.

Bij beide departementen heeft een herinrichting plaatsgevonden. Door aanpassing in de organisatiestructuur zijn nieuwe risicofuncties ontstaan en bestaande risicofuncties inhoudelijk veranderd. Dit heeft gevolgen gehad voor de uitvoering van de regeling.

In 2022 is gebleken dat de regeling over financiële belangen niet overal (volledig) is ingevoerd. Wel is een verbetering in de uitvoering van de regeling zichtbaar.

Daar waar de regeling wel is ingevoerd, is soms sprake van achterstallig onderhoud. Omdat te verbeteren is een actieplan gemaakt. Dat plan houdt onder andere een nauwere samenwerking met de directies, dienstonderdelen en P&O in. Hieronder een overzicht van wat de status is van de implementatie bij de diensten en onderdelen van EZK en LNV.

### Status implementatie



- Nog niet gestart
- bezig met implementeren
- Klaar met implementeren

In de tabel hieronder is weergegeven hoeveel risicofunctie en meldingsplichtige medewerkers er zijn. Dit is alleen globaal weergegeven voor de onderdelen die een eigen coördinator financiële integriteit hebben (kerndepartement, RVO en ACM).

		Vastgestelde risicofuncties	Aangewezen meldingsplichtigen	Ontheffingen
EZK	2020	1.566	107	0
	2021	1.834	237	1
	2022	1.619	993*	5
LNV	2020	116	46	0
	2021	189	112	0
	2022	194	133	1

\* Cijfers vanaf dit jaar inclusief ACM

### Gunsten, giften en geschenken

Het uitgangspunt bij beide ministeries is dat geschenken van meer dan € 50,- 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 van meer dan € 50,- is aangenomen. In 2022 is dit éénmaal gebeurd. De ontvanger heeft zich niet gerealiseerd dat het geschenk meer waard was. De aard van het geschenk en de relatie met de (cultuur van) de gever was van dien aard dat teruggeven niet meer tot de opties behoorde. EZK en LNV wijzen de optie om geschenken te verloten of iets dergelijks af, omdat dit niet integer gedrag in de hand kan werken.

## Analyse

In deze paragraaf reflecteren we op een aantal ontwikkelingen die uit de cijfers zichtbaar worden. We geven aan wat ons opvalt en waar dat kan hoe dat te verklaren is. Deze paragraaf staat in verbinding met de volgende paragraaf 'Actieplan' waar wij ook beschrijven welke acties we ondernemen in de komende tijd.

### Incidenten

In 2022 is een scherpe daling waarneembaar van het aantal bekende incidenten ten opzichte van het vorige jaar. Dat kan verklaard worden doordat één van de diensten en onderdelen kritischer is gaan registreren en behandelen. Veel onregelmatigheden kunnen goed worden afgedaan door een gesprek tussen leidinggevende en de desbetreffende medewerker of medewerkers onderling. Om deze ook als integriteitsincident te registreren, is niet nuttig en zelfs een vorm van 'integritisme' zoals we in het jaarverslag van vorig jaar rapporteerden. Ook de oproep om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken kan effect hebben. Daardoor kunnen zaken worden opgelost in dialoog, in plaats van in een melding.

Anderzijds kan een daling van de geregistreerde incidenten ook betekenen dat medewerkers minder goed kunnen, durven of weten te melden. Zeker met de actualiteiten en de terecht verscherpte aandacht voor ongewenst gedrag is dat belangrijk. De cijfers van de vertrouwenspersonen laten immers wel een stijging van het aantal hulpvragen zien. Hierbij is dus de vraag wat de reden is dat medewerkers (na een gesprek met een vertrouwenspersoon) niet overgaan tot een melding.

In de incidenten valt verder op dat het kerndepartement (relatief) vaker vertegenwoordigd is. Dat heeft enerzijds te maken met de aandacht die het afgelopen jaar daar is gegeven aan meldmogelijkheden. Anderzijds valt het aantal meer op, omdat het totale aantal incidenten is gedaald.

Tot slot is opvallend dat een integriteitsincident relatief vaker wordt afgesloten met (uitsluitend) een vooronderzoek. Een vooronderzoek heeft als resultaat dat uiteindelijk duidelijk wordt of een persoonsgericht feitenonderzoek wel of niet nodig is. Het zijn vaak de integriteitscoördinatoren die deze oriëntatie doen. Steeds vaker kan al in die fase een interventie worden genomen waarmee het probleem wordt opgelost.

Het aantal meldingen van (vermoedens van) misstanden blijft laag. Het is onze verwachting dat dit gaat stijgen. De nieuwe Wet bescherming klokkenluiders en de communicatie daarover maakt het hopelijk voor 'klokkenluiders' gemakkelijker om van zich te laten horen.

#### ***(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. Uit de analyse van de cijfers van de vertrouwenspersonen blijkt dat er steeds meer mensen zijn die van zich laten horen, omdat ze dit soort gedrag merken. Dit kan snel gezien worden als de ontwikkeling van een groter wordend probleem. Het vermoeden is echter dat het meer bestaande problemen zijn die nu gemakkelijker ter sprake worden gebracht. We vinden het daarom een goed teken dat meer mensen het advies van een vertrouwenspersoon inwinnen, maar hopen dat die ook de stap gaan maken om echt te melden als dat nodig is. Het toegankelijker maken van meldmogelijkheden blijft in 2023 en verder een punt van aandacht.

#### ***Vertrouwenspersonen en klachtencommissie ongewenste omgangsvormen***

Het is opvallend dat de gesprekken met de vertrouwenspersonen aanzienlijk zijn toegenomen. 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 voor grensoverschrijdend gedrag, medewerkers hierover wilde spreken met een vertrouwenspersoon. Dat wordt ook weergegeven in de cijfers. De hulpvragen over ongewenste omgangsvormen zijn verdrievoudigd. Het gaat dan bijvoorbeeld over seksuele intimidatie, discriminatie, pesten en buitensluiten.

Ruim de helft van deze gesprekken gingen over arbeidsverhoudingen. Dit is een terugkerend thema wat ook vorige jaren centraal stond in de werkzaamheden én de aanbevelingen van de vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen geven aan dat managers relatief vaak betrokken zijn als 'beklaagde'. Met name in die doelgroep is het ingewikkeld ongewenst en grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken vanwege het hiërarchische verschil. Sommige hulpvragers ervaren problemen of onveiligheid in de aansturing door en omgang met de leidinggevende.

Verder geven de vertrouwenspersonen aan dat er bij sommige hulpvragers onduidelijkheid bestaat over de manier waarop de organisatie omgaat met grensoverschrijdend gedrag.

## **Actieplan**

Hieronder geven we een korte weergave van de onderwerpen waar wij in 2023 aan (verder) werken. De onderwerpen zijn niet uitputtend, maar geven wel aan waar onze prioriteiten liggen.

#### ***Aandacht voor (on)gewenste omgangsvormen***

Seksueel grensoverschrijdend gedrag, discriminatie of racisme horen niet bij ons thuis. Dat is zo en blijft zo. We zetten in 2023 in op sessies over discriminatie en racisme, gesprekken met leidinggevendenden, omstandertrainingen en een gespreksleidraad. Ook blijven we teamsessies begeleiden over (on)gewenste omgangsvormen. Met de komende rijksbrede klachtenregeling over ongewenste omgangsvormen geven we ook op die manier aandacht aan de mogelijkheden om te melden, als een gesprek of andere interventie niet helpt. We beogen dat meer collega's (eerder) met hun signalen komen. Zo komen we beter te weten wat er speelt en kunnen daar op handelen.

**Verbeteren proces nevenwerkzaamheden**

Nevenwerkzaamheden hebben veel voordelen. Denk aan de werk-privébalans, leerervaring en een groter netwerk. Maar nevenwerkzaamheden kunnen de eigen functie of de overheid raken. Momenteel onderzoeken we of de manier waarop wij omgaan met nevenwerkzaamheden goed werkt. Dit betekent dat we willen dat alle nevenwerkzaamheden geregistreerd worden. Door registratie komen de nevenwerkzaamheden in het P-dossier. Stel dat je een nieuwe functie aanneemt binnen de rijksoverheid dan kunnen op basis van je gegevens uit je P-dossier je nevenwerkzaamheden opnieuw worden besproken en worden getoetst of het ook bij deze functie toelaatbaar is.

**Vormingsactiviteiten voor leidinggevenden**

Bij het tegengaan van ongewenst gedrag heeft de leidinggevende een cruciale rol. Het gesprek aangaan over grensoverschrijdend gedrag of integriteit is echter lastig. Het vraagt om kennis en vaardigheden die nog niet elke leidinggevende heeft. We willen leidinggevenden meer handelingsperspectief geven. Daarom investeren we in de komende periode in een e-learning voor leidinggevenden. Daarnaast attenderen we leidinggevenden meer op de mogelijkheid advies in te winnen bij een integriteitscoördinator, wijzen we ze er op dat vertrouwenspersonen er ook voor hen zijn en gaan we het gesprek aan met DG Algemene bestuursdienst over de werving van onze leidinggevenden.

**Interne procedure integriteitssignalen**

In 2023 wordt de eerder genoemde interne procedure ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschap. Daarna worden integriteitscoördinatoren en vertrouwenspersonen getraind. De integriteitscoördinatoren behalen een basiskwalificatie onderzoeksvaardigheden. Daarnaast wordt een medewerker vriendelijke versie van de procedure gemaakt en komen er inloopsessies voor medewerkers en leidinggevenden.

**Integriteitscommissie**

Samen met andere departementen maken EZK en LNV werk van de afspraak in de CAO van het Rijk. Er komt een onafhankelijke externe integriteitscommissie. Medewerkers hebben zo een aanvullende mogelijkheid om hun signalen te melden. De commissie krijgt bevoegdheden om onderzoek te (laten) doen en adviseert direct de ambtelijke top.

# Bijlagen

## Overzicht incidenten

Categorie	Betreft	Omschrijving	Toelichting afronding
Financiële belangen	Diefstal-verduistering	Particulier kocht via Marktplaats een (kapotte) dierenscanner, welke bij de desbetreffende dienst intern verzonden was ter reparatie.	Doorverwezen naar coördinator fysieke beveiliging. Het spoor loopt dood binnen de dienst. Aandacht gevraagd voor in- en afboeken van goederen.
Financiële belangen	Fraude	Betrokkene zou ten onrechte vergoedingen hebben gedeclareerd	Uit een feitenonderzoek is gebleken dat betrokkene in strijd met de regels heeft gehandeld door herhaaldelijk onjuiste declaraties in te dienen (dag- en lunchvergoedingen). Bij de rechter is ontslag aangevraagd, maar dit is begin 2023 afgewezen. Verdere afronding wordt in 2023 verwacht.
Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Lekken van informatie (opzet)	FNV klaagt over de manier waarop een onderzoek bij een buitendienst is uitgevoerd en niet recht met persoonsgegevens zou zijn omgegaan	Vooronderzoek door externe onderzoeker. Daaruit blijkt dat de handelwijze niet verstandig is, maar niet per definitie niet-integer. Vervolggesprekken gehad met SG en melder. Bericht IG aan medewerkers om uitleg te geven en ontstane onrust te beperken
Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Lekken van informatie (verwijtbaar)	Er zijn enkele (concept)documenten gelekt	Uit vooronderzoek bleek dat de documenten per abuis gedeeld waren, waarvoor excuses zijn aangeboden. De documenten waren niet gerubriceerd en de schade aan de dienst was niet vast te stellen.
Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Lekken van informatie (verwijtbaar)	Medewerker van een dienst zou vertrouwelijke informatie delen met onbevoegde en externe derden.	Geen aanwijzing gevonden voor het vermeende gedrag.
Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Overig	niet opzettelijk of verwijtbaar ontijdig verstrekken info aan onderzoeks-commissie.	Afdoening in de lijn door pSG EZK
Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Overig	Iemand heeft een bandopname gemaakt van een intern gesprek en dat aan een ander laten horen. Die ander heeft hier iets over gezegd tegen de melder, die zich nu onveilig voelt.	Een gesprek opnemen voor eigen gebruik is toegestaan. De bandopname is ook niet gepubliceerd of gelekt naar de media. Er is begrip voor de gevoelde onveiligheid; er is echter te weinig om een onderzoek te starten. De lijn moet deze situatie verder oplossen
Lekken, misbruiken en/of achterhouden informatie	Overig	Een medewerker van een van de dienstonderdelen zegt niet direct complete waarheid tegen rechter-commissaris terwijl dit op dat moment verplicht was.	Betrokkene heeft bekend en toonde meermaals spijt. Een waarschuwingsbrief is voldoende om te onderstrepen dat dit niet kan. Betreffende (niet direct gedeelde) info was irrelevant voor de rechtszaak. Ook wordt deze casus opgenomen in inspecteurs- en integriteitstrainingen.
Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Diefstal-verduistering	Medewerker is gearresteerd vanwege vermeende betrokkenheid bij diefstal van werkgever. Schorsing gedurende justitieel onderzoek.	Afronding wordt in 2023 verwacht.
Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Misbruik bedrijfsidentiteit	externe binnenlaten met de eigen Rijkspas	Betrokkene was stagiaire die voortijdig ontslag heeft genomen
Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Niet volgen van procedures	Leidinggevende zou door omzeilen procedures en een persoonlijk contact een medewerker benadelen bij verkrijgen van een functie	Er is m.n. sprake van miscommunicatie, o.a. ontstaan door verschil in informatiepositie. Vermoeden belangenverstremming niet gegrond. Advies aan melder en betrokkene: gesprek o.l.v. een mediator. Advies aan betrokkene: tips schijn belangenverstremming voorkomen en vooraf communiceren over werving & selectieproces.

Categorie	Betreft	Omschrijving	Toelichting afronding
Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Niet volgen van procedures	Medewerker (stagiair) gebruikt onbevoegd Rijkspas om een hem onbekende externe binnen te laten. Gemeld door beveiliging.	Betrokkene is slechts enkele minuten in het pand geweest en snel waargenomen door beveiliging. Kans dat hij iets onrechtmatig heeft uitgehaald is nagenoeg nihil.
Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Niet volgen van procedures	Betreft het misbruik van de (zakelijke) mobiliteitskaart voor privédoeleinden.	Medewerker is aangesproken door de leidinggevende en heeft het bedrag moeten terugbetalen.
Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Ongeoorloofd werkverzuim	Medewerkers ontvangen verzoek een tekst op te slaan die niets te maken heeft met werk, maar met vermoedelijke een nevenactiviteit. Betrokkene zou onder werktijd privé bellen. Zich vreemd gedragen, het niet eens zijn met organisatiestandpunten; vermoeden contact media	Er zijn te weinig concrete aanwijzingen voor een gegrond vermoeden van een integriteitsschending.
Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Privégebruik bedrijfsmiddelen	Medewerker gebruikt zakelijke OV-kaart voor privédoeleinden. Erkent dat dit is gebeurd, terugbetalingsregeling getroffen.	Medewerker erkent misbruik bedrijfsmiddelen en is bereid schade te vergoeden.
Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	Slordig omgaan bedrijfsmiddelen	Declaratie van bureau niet volgens de voorschriften	Incident is aangetoond, maar sanctie/herstel is niet meer proportioneel
Misbruik bevoegdheden	Overig	Betrokkene zou anderen onder druk zetten en positie misbruiken.	Dit betreffen eigenlijk twee meldingen die vanwege de complexiteit door de beveiligingsautoriteit zijn opgepakt. Afronding wordt in 2023 verwacht.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Misbruik bedrijfsidentiteit	Betrokkene zou uit naam van de een diensteonderdeel nieuwe inspectiemethode invoeren en bedrijven vragen de top van het dienstonderdeel hiermee te complimenteren.	Corrigerend gesprek waardoor betrokkene stopt met nieuwe methodiek en promotieactiviteiten en betrokkene voortaan afstemt met teamleider. Er zijn geen aanwijzingen dat betrokkene toezeggingen aan bedrijven heeft gedaan over de inspectiedruk.
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Verrichten nevenactiviteiten	Er is een administratief misdrijf gepleegd waar betrokkene deels verantwoordelijk voor lijkt in de uitoefening van nevenwerk. Dit nevenwerk leek niet geregistreerd te zijn.	Uit een vooronderzoek bleek dat het nevenwerk wel ooit gemeld was, maar de daaraan verbonden risico's waren nooit besproken. Het aanzien van de dienst kan geschaad worden als de rechter de betrokkene schuldig acht aan het administratieve misdrijf. Er zijn meerdere gesprekken met betrokkene hierover gevoerd. Betrokkene is vrijwillig eerder met pensioen gegaan
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Verrichten nevenactiviteiten	Medewerker verricht nevenwerkzaamheden en handelde in de uitvoering daarvan in strijd met de regels van de toezichhoudende rijkwerkgever.	Waarschuwing ontvangen
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Vriendjespolitiek	Betrokkene heeft het zakelijke netwerk gebruikt om informatie op te vragen voor een vriendin	Betrokkene was onvoldoende bewust van de integriteitsrisico's en welk effect het eigen gedrag op collega's had (voelden zich onder druk gezet) en heeft daarom een stevig gesprek en waarschuwingsbrief gekregen
Misbruik positie en belangenverstrengeling	Vriendjespolitiek	Anonieme melding betreffende onrechtmatige inhuur van meerdere externen binnen één afdeling	Check op inhuur afdeling, communicatie over gang van zaken naar afdeling
Misdragingen in privé sfeer	Andere misdrijven en overtredingen	Motorrijbewijs van betrokkene is voor een aantal maanden ingenomen wegen te hard rijden	Er heeft een stevig gesprek plaatsgevonden, aangezien dit betekende dat betrokkene voor zijn werk niet zelfstandig kon reizen en er dus dubbele inroostering nodig was. Betrokkene heeft excuses gemaakt.
Misdragingen in privé sfeer	Andere misdrijven en overtredingen	Externe onbekende stuurt chatbericht over mogelijk strafbare gedraging medewerker RVO in privé sfeer	Leidinggevende heeft gesprek gevoerd met medewerker, oorzaak in privé sfeer
Misdragingen in privé sfeer	Overig	Betrokkene (medewerker) zou een burger lastig vallen	Was eerst een klacht bij klantcontactcentrum. Melder is geen klant, maar ex partner vd betrokkene. Naam betrokkene is onbekend. Er zijn geen concrete aanwijzingen. Melder is doorverwezen naar politie en is gewezen op andere potentiële hulp.
Misstanden volgens de klokkenluidersregeling	Ontstaan gevaar functioneren openbare dienst of onderneming	Melder geeft diverse schendingen binnen enkele buitendiensten te kennen die van invloed zijn op de melkvee sector	Gesprek gehad met melder, waarin deze niet concreet wilde worden. Na bedreigingen door de melder deze melding afgesloten.

Categorie	Betreft	Omschrijving	Toelichting afronding
Ongepaste communicatie	Ongepaste externe zakelijke contacten/communicatie	Medewerker stuurt mail met dreigende en ongepaste inhoud aan een tweede kamerlid van D66	Uit onderzoek blijkt dat medewerker inderdaad deze mail heeft gestuurd, medewerker heeft tijdens onderzoek excuses aangeboden. Berisping is verstuurd.
Ongepaste communicatie	Ongepaste meningsuiting	Op een herkenbare dienstauto zichtbare afkeuring van kabinetsbeleid ten aanzien van stikstof	Onbekend wie betrokkene was. Advies: via algemene communicatie aandacht schenken aan het onderwerp ongepaste communicatie, zodat duidelijk wordt welke begrenzings er zijn t.a.v. de meningsuiting van ambtenaren.
Ongepaste communicatie	Ongepaste meningsuiting	Medewerker, die zich online profileert als senior beleidsadviseur EZK, retweet tweets die ingaan tegen standpunten van EZK/LNV.	Corrigerend gesprek met medewerker waarin toelichting wordt gegeven op ruimte die vrijheid van meningsuiting met zich meebrengt tegenover de positie als ambtenaar. Manager ingelicht en notitie in dossier geplaatst.
Ongepaste communicatie	Ongepaste meningsuiting	Medewerker maakt ongepaste grappen tijdens een afdelingsbijeenkomst	Gesprek tussen afdelingsmanager en beklagde. Excuus en begrip
Ongepaste communicatie	Ongepaste meningsuiting	Neemt in mail aan ketenpartners andere positie aan ten opzichte van beleid van EZK. Na waarschuwing doet de medewerker dat nogmaals.	Betrokkene heeft na schorsing ontslag genomen, daarnaast afsprakenbrief met berisping en afsluiting e-mailaccount
Ongepaste communicatie	Overig	Betrokkene heeft rode boerensjaal aan bedrijfsauto geknoopt als openlijk protest tegen de stikstofplannen van het kabinet: partner van betrokkene zou dit willen.	Op advies heeft een gesprek met betrokkene plaatsgevonden om de bewustwording te vergroten dat de meningsuiting van rijksambtenaren grenzen kent en dat collega's aanstoot kunnen nemen aan deze uiting. Sjaal is verwijderd van bedrijfsauto.
Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Collega ervaart situatie waarin zij is gediscrimineerd	Met collega te nemen stappen doorlopen. Veel was zelf al ondernomen, zoals een gesprek met betrokken collega. Geadviseerd het te bespreken met de coördinator tijdens het evaluatiegesprek
Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Medewerker maakt via LinkedIn melding van discriminatie door een directeur van EZK en vermeldt daarbij de naam van de directeur en afbeeldingen van de discussie via Whatsapp	Diverse gesprekken met melder en intern gehad om de aard van de aantijgingen vast te stellen. De medewerker kan en wil deze niet concretiseren en daarom afgesloten.
Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Er is zorg over een medewerker die in dienst komt; betrokkene is in het verleden erg actief geweest op social media en hangt rechtse ideeën aan die door melder als discriminerend worden ervaren	Advies: gesprek met betrokkene om bewustwording te vergroten (beleefd gevoel van discriminatie en dat het gebruik van social media als Rijksambtenaar begrensd is). Feitelijk was er geen sprake van discriminatie.
Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Medewerker wordt door collega een "kankerturk" genoemd.	Gesprek tussen slachtoffer en betrokkene waarin excuses zijn gemaakt. Tevens gesprek in MT over omgangsvormen.
Ongewenste omgangsvormen	Discriminatie	Bij een adviescollege zou een (inmiddels overleden) collega met een beperking benadeeld zijn vanwege die beperking. Klacht via meldpunt discriminatie	Met interventie en bemiddeling van het meldpunt discriminatie de nabestaande uitgenodigd voor een gesprek. Daarnaast intern onderzocht hoe dit is verlopen.
Ongewenste omgangsvormen	Overig	Medewerkers worden gevraagd deel te nemen aan een opleiding waarvan het karakter wellicht schadelijk is voor het imago van het departement.	Op basis van inventariserend gesprek geconcludeerd dat er geen sprake is van een onbetamelijke gedraging in relatie tot het imago van het departement.
Ongewenste omgangsvormen	Overig	gerichte klachten over het functioneren van een van de bedrijfsartsen	Anonieme gesprekken met vertrouwenspersonen door melders. Gesprek SG met bedrijfsarts. Samen met bedrijfszorg gezocht naar een passende invulling van de functie van de bedrijfsarts.
Ongewenste omgangsvormen	Overig	Betrokkene zei tegen externe graag toe te kijken hoe zij deed	Er is een goed gesprek geweest tussen betrokkene en slachtoffer samen met een vertrouwenspersoon. Betrokkene realiseerde zich niet wat teweeg gebracht was, had het niet zo bedoeld, schaamde zich en heeft excuses gemaakt
Ongewenste omgangsvormen	Overig	Via Twitter laat persoon anoniem weten intimidatie te hebben ervaren door een manager	Via een PB geantwoord met informatie over het indienen van een melding of raadplegen van een vertrouwenspersoon. Geen reactie ontvangen.
Ongewenste omgangsvormen	Overig	Medewerker ervaart intimidatie en vervelend gedrag door leidinggevende	Medewerker is op eigen verzoek overgeplaatst naar ander team. Op verzoek van medewerker met interventie directeur afgerond
Ongewenste omgangsvormen	Seksuele intimidatie	Medewerker maakt seksueel getinte opmerkingen tegen collega medewerker	gesprek tussen leidinggevende en beklagde. Excuus en waarschuwing



Categorie	Betreft	Omschrijving	Toelichting afronding
Ongewenste omgangsvormen	Verbale en/of non verbale agressie, geweld en pesten	Medewerker maakt leidinggevende in diens afwezigheid belachelijk tijdens receptie	Advies om met betrokkene in gesprek te gaan over de gedane observaties met de mededeling dat dit gedrag over een grens gaat; gespreksverslag hierover is in het P-dossier opgenomen.
Ongewenste omgangsvormen	Verbale en/of non verbale agressie, geweld en pesten	Betrokkene heeft bewust collega's in een kwaad daglicht gezet bij een andere medewerker	Op advies heeft melder zelf een gesprek gevoerd met betrokkene om aan te geven dat een grens is overschreden. Punt was duidelijk en melder wil het hierbij laten.
Ongewenste omgangsvormen	Verbale en/of non verbale agressie, geweld en pesten	Leidinggevende voelt zich bedreigd door de opstelling en uitlatingen van enkele medewerkers binnen het eigen team	In het MT een gesprek gehad over hoe de gezamenlijke leidinggevendenden hier mee omgaan.
Ongewenste omgangsvormen	Verbale en/of non verbale agressie, geweld en pesten	Tweede kamerlid stuurt e-mail met ongepaste inhoud naar o.a. een directeur die zich hierdoor onheus bejegend voelen	Contact gelegd met presidium en college integriteit Tweede Kamer. Melders daar aangemerkt als klokkenluider
Ongewenste omgangsvormen	Verbale en/of non verbale agressie, geweld en pesten	er worden gedurende 2-3 maanden vele mails - die vervelend en intimiderend zijn - gestuurd naar werk en privéaccounts van een medewerker. Afzender onbekend	Onderzoek naar e-mailboxen ism ICT leverancier. Vervolgens corrigerende gesprekken met betrokkene.

## Afkortingen

ACM	Autoriteit Consument & Markt
BBR	Bureau bestuursraad
BPZ	Bestuurlijke en politieke zaken
CPB	Centraal Planbureau
DEIZ	Directie Europese en internationale zaken
DG Agro DAD	Directoraat generaal Agro - Dierlijke Agroketens en Dierenwelzijn
DG Agro PAV	Directoraat generaal Agro - Plantaardige Agroketens en Voedselkwaliteit
DG Agro SKI	Directoraat generaal Agro - Strategie, Kennis en Innovatie
DG Agro-EIA	Directoraat generaal Agro - Europees, internationaal en agro-economische beleid
DG Agro-Prg.	Directoraat generaal Agro
DG B&I-IK	Directoraat generaal Bedrijfsleven en Innovatie - Innovatie en Kennis
DG B&I-O	Directoraat generaal Bedrijfsleven en Innovatie - Ondernemerschap
DG B&I-Regio	Directoraat generaal Bedrijfsleven en Innovatie - Regio
DG B&I-TOP	Directoraat generaal Bedrijfsleven en Innovatie - Topsectoren en industriebeleid
DG E&D-AEP	Directoraat generaal Economie en Digitalisering - Algemene economische politiek
DG E&D-DE	Directoraat generaal Economie en Digitalisering - Digitale economie
DG E&D-MC	Directoraat generaal Economie en Digitalisering - Mededinging en consumenten
DG E&D-NG	Directoraat generaal Economie en Digitalisering - Nationaal groeifonds
DG G&O S&GG	Directoraat generaal Groningen en Ondergrond - Schadeherstel en Gaswinning Groningen
DG G&O V&PG	Directoraat generaal Groningen en Ondergrond - Versterken en perspectief Groningen
DG G&O-TDP	Directoraat generaal Groningen en Ondergrond - Transitie diepe ondergrond
DG K&E EM	Directoraat generaal Klimaat en Energie - Energiemarkt
DG K&E KE	Directoraat generaal Klimaat en Energie - Kernenergie
DG K&E RE	Directoraat generaal Klimaat en Energie - Realisatie Energietransitie
DG K&E SE	Directoraat generaal Klimaat en Energie - Strategie Energiesysteem
DG NVLG	Directoraat-generaal Natuur, Visserij en Landelijk Gebied
DICTU	Dienst ICT Uitvoering (DICTU)
EZK	Economische zaken en Klimaat
FEZ	Financieel-Economische zaken
IMG	Instituut Mijnbouwschade Groningen
KD	Kerndepartement
LNV	Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit
NCG	Nationaal Coördinator Groningen
NEA	Nederlandse Emissieautoriteit
NVWA	Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit
PBL	Planbureau voor de Leefomgeving
RDI	Rijksdienst Digitale Infrastructuur
SODM	Staatstoezicht op de Mijnen
WJZ	Wetgeving en Juridische Zaken



